สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

แผนการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

พ.ศ. ๒๕๖๙

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

คำนำ

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ ทั้งนี้ การดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้จะบรรลุผลตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ต้องได้รับความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกท่าน คณะทำงานที่ให้แนวคิด ข้อชี้แนะ และบุคลากรทุกคน ที่ให้การสนับสนุนข้อมูลทางการศึกษา ข้อมูลประกอบอื่นๆ ร่วมกันผลักดันแผนสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษา อีกทั้งยังเป็นกรอบแนวทาง ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตามความในมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๐ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๑ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

วิสัยทัศน์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

“องค์กรคุณภาพ สู่ความเป็นเลิศ สร้างคนดี มีความสุข”

ค่านิยมองค์กร : SHARED VALUES

“เต็มใจบริการ ประสานสามัคคี มีคุณธรรม”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ ๒๑ มีความสามารถและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๓. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

๔. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

๕. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาได้รับความปลอดภัยจากภัยพิบัติภัยคุกคามทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่

๖. เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

๗. พัฒนาระบบการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท และส่งเสริมงานวิจัยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๘. ส่งเสริม สนับสนุน โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

๑. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ

๒. ผู้เรียนมีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถวางแผนในการศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำ มีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และสามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

๓. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะความรู้ ความเชี่ยวชาญ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เชื่อมโยงนโยบายด้านดิจิทัล ของกระทรวงศึกษาธิการและนโยบายด้านปัญญาประดิษฐ์

๔. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ด้านโอกาส ด้านคุณภาพการศึกษา และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๕. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาได้รับการดูแลความปลอดภัย จากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ

๖. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสอดคล้องกับศักยภาพ

๗. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมดุลในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับติดตามประเมินผลมีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผล อย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๘. โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษามีประสิทธิภาพสามารถเป็นต้นแบบในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

เป้าหมาย

๑. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

๒. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๓. สถานศึกษา สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และมีระบบการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยืดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning)

ข้อมูลพื้นฐานการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ ๔ อำเภอ มีข้อมูลพื้นฐานการจัดการศึกษา คือ อำเภอกันทรลักษ์ อำเภอขุนหาญ อำเภอศรีรัตนะและอำเภอเบญจลักษ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ กำหนดให้มีส่วนราชการบริหารจัดการศึกษา โดยแบ่งพื้นที่การบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษา ออกเป็นกลุ่มโรงเรียน โดยให้สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในท้องที่อำเภอเดียวกัน รวมเป็นเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ มีจำนวน ๔ อำเภอ แบ่งเป็น ๑๐ กลุ่มโรงเรียน ดังต่อไปนี้

๑. กลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ มีจำนวน ๒๑ โรงเรียน
๒. กลุ่มโรงเรียนมออีแดง มีจำนวน ๑๘ โรงเรียน
๓. กลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก มีจำนวน ๒๐ โรงเรียน
๔. กลุ่มโรงเรียนบึงระนาม มีจำนวน ๑๙ โรงเรียน
๕. กลุ่มโรงเรียนภูกระจาน มีจำนวน ๒๐ โรงเรียน
๖. กลุ่มโรงเรียนตำหนักไทร มีจำนวน ๒๓ โรงเรียน
๗. กลุ่มโรงเรียนน้ำตกห้วยจันทน์ มีจำนวน ๒๓ โรงเรียน
๘. กลุ่มโรงเรียนขุนโพธิ์ภูไพร มีจำนวน ๑๕ โรงเรียน
๙. กลุ่มโรงเรียนศรีรัตนะ มีจำนวน ๒๖ โรงเรียน
๑๐. กลุ่มโรงเรียนเบญจลักษ์ มีจำนวน ๒๔ โรงเรียน

ข้อมูลทางการศึกษา

ตารางที่ ๑ จำนวนนักเรียนและห้องเรียน ปีการศึกษา ๒๕๖๙ (ข้อมูล ณ มิถุนายน ๒๕๖๙)

ระดับ	นักเรียนชาย (คน)	นักเรียนหญิง (คน)	รวมนักเรียน (คน)	ห้องเรียน (ห้อง)
อนุบาล ๑	๑๕๙	๑๖๔	๓๒๓	๓๔
อนุบาล ๒	๑,๔๐๓	๑,๓๑๗	๒,๗๒๐	๒๒๕
อนุบาล ๓	๑,๔๙๓	๑,๓๖๓	๒,๘๕๖	๒๒๗
ระดับปฐมวัย	๓,๐๕๕	๒,๘๔๔	๕,๘๙๙	๔๘๖
ประถมศึกษาปีที่ ๑	๑,๖๕๒	๑,๔๘๓	๓,๑๓๕	๒๓๐
ประถมศึกษาปีที่ ๒	๑,๗๑๐	๑,๖๑๐	๓,๓๒๐	๒๓๓
ประถมศึกษาปีที่ ๓	๑,๗๒๒	๑,๗๐๖	๓,๔๒๘	๒๓๑
ประถมศึกษาปีที่ ๔	๑,๗๘๗	๑,๖๕๐	๓,๔๓๗	๒๓๓
ประถมศึกษาปีที่ ๕	๑,๙๒๗	๑,๗๖๓	๓,๖๙๐	๒๓๖
ประถมศึกษาปีที่ ๖	๑,๘๕๑	๑,๗๘๕	๓,๖๓๖	๒๓๖
ระดับประถมศึกษา	๑๐,๖๔๙	๙,๙๙๗	๒๐,๖๔๖	๑,๓๙๙
มัธยมศึกษาปีที่ ๑	๗๖๕	๕๖๔	๑,๓๒๙	๖๗
มัธยมศึกษาปีที่ ๒	๗๕๒	๖๑๒	๑,๓๖๔	๖๘
มัธยมศึกษาปีที่ ๓	๖๖๔	๕๓๙	๑,๒๐๓	๖๖
รวม ม.ต้น	๒,๑๘๑	๑,๗๑๕	๓,๘๙๖	๒๐๑
ระดับ	**นักเรียนชาย (คน)**	**นักเรียนหญิง (คน)**	**รวมนักเรียน (คน)**	**ห้องเรียน (ห้อง)**
มัธยมศึกษาปีที่ ๔	๔๔	๔๑	๘๕	๒
มัธยมศึกษาปีที่ ๕	๒๕	๓๔	๕๙	๒
มัธยมศึกษาปีที่ ๖	๒๒	๓๑	๕๓	๒
รวม ม.ปลาย	๙๑	๑๐๖	๑๙๗	๖
รวมทั้งสิ้น	๑๕,๙๗๖	๑๔,๖๖๒	๓๐,๖๓๘	๒,๐๙๒

ตารางที่ ๒ จำนวนสถานศึกษาในสังกัด จำแนกตามขนาดนักเรียน ปีการศึกษา ๒๕๖๙

ขนาด	จำนวน (โรงเรียน)
ไม่มีนักเรียน	-
นักเรียน ๑-๑๑๙ คน	๑๒๒
นักเรียน ๑๒๐ - ๗๑๙ คน	๘๓
นักเรียน ๗๒๐ – ๑,๖๗๙ คน	๓
นักเรียน ๑,๖๘๐ คน ขึ้นไป	๑
รวม	**๒๐๙**

ตารางที่ ๓ จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ข้อมูล ณ มิถุนายน ๒๕๖๙)

๓.๑ ข้าราชการ

กลุ่ม/หน่วย	ปฏิบัติงาน		ชำนาญงาน		ปฏิบัติการ		ชำนาญการ		ชำนาญการพิเศษ		เชี่ยวชาญ		รวมข้าราชการ		
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	รวม
๑.ผอ./รอง ผอ.	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	๑	๑	-	๔	๑	๕
๒.กลุ่มอำนวยการ	-	-	๑	-	-	๑	๒	๑	๑	-	-	-	๔	๒	๖
๓.กลุ่มบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	๑	-	๑	๓	๑	๒	-	-	๓	๕	๘
๔.กลุ่มนโยบายและแผน	-	-	-	๑	-	๑	๒	๑	-	๑	-	-	๒	๔	๖
๕.กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	-	๑	-	๑	๑	๒	-	๒	-	๑	-	-	๑	๗	๘
๖.กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	๔	๑๕	-	-	๕	๑๖	๒๑
๗.กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์	-	-	-	-	-	๓	๑	๑	-	๓	-	-	๑	๗	๘
๘.กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	๒	๒
๙.กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑
๑๐.กลุ่มกฎหมายและคดี	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๒	-	๒
๑๑.หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	๒	๓
รวม	๑	๑	๑	๓	๓	๘	๘	๑๐	๑๐	๒๕	๑	-	๒๔	๔๗	๗๑

๓.๒ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้าง(จ้างเหมาบริการ)

กลุ่ม/หน่วย	ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ		ลูกจ้างชั่วคราว		รวมทั้งสิ้น		
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	รวม
๑.กลุ่มอำนวยการ	๑	–	–	–	๔	๕	๕	๕	๑๐
๒.กลุ่มบริหารงานบุคคล	–	–	๑	–	๑	๑	๒	๑	๓
๓.กลุ่มนโยบายและแผน	–	–	–	–	–	๑	–	๑	๑
๔.กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	–	–	–	๑	-	-	-	๑	๑
๕.กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล	–	-	–	–	–	๑	–	๑	๑
๖.กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์	–	–	–	–	-	๒	-	๒	๒
๗.กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	–	–	–	–	–	-	–	-	-
๘.กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล	–	–	–	๑	–	–	–	๑	๑
๙.กลุ่มกฎหมายและคดี	–	–	–	–	–	–	–	–	–
๑๐.หน่วยตรวจสอบภายใน	–	–	–	–	–	–	–	–	–
รวม	๑	-	๑	๒	๕	๑๐	๗	๑๒	๑๙

ตารางที่ ๔ จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน

๔.๑ สายบริหารและสายการสอน

บุคลากร	จำนวน (คน)
ผู้บริหารโรงเรียน	๒๒๗
ครูผู้สอน	๒,๑๕๒
ลูกจ้างประจำ	๑๓
พนักงานราชการ	๑๐๕
ลูกจ้าง ตำแหน่งครูผู้ช่วย	๓๕
รวม	**๒,๕๓๒**

๔.๒ สายสนับสนุนการสอน

บุคลากร	จำนวน (คน)
ธุรการโรงเรียนอัตราค่าจ้าง ๑๕,๐๐๐บาท	๖๙
ธุรการโรงเรียนอัตราค่าจ้าง ๙,๐๐๐ บาท	๘๘
พี่เลี้ยงเด็กพิการ	๑๓๕
นักการภารโรง	๑๙๕
รวม	**๔๘๗**

ข้อมูล อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๓ ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่อัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒. พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๓. ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๔. พิจารณาเกี่ยวกับ เรื่อง การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

๕. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

๖. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๗. จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๘. จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเพื่อ ก.ค.ศ.

๙. พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา

๑๐. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย

ตามพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๑๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ มาตรา ๙ กำหนดให้มี อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และให้ ก.ค.ศ. ดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่ง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันมีพระราชบัญญัติใช้บังคับ

ก.ค.ศ. ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการกำหนดจำนวน องค์ประกอบ วิธีการได้มา คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง และการประชุมของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕ และดำเนินการ ได้มาซึ่งคณะอนุกรรมใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามพระราชบัญญัติฯ กำหนด ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรื่อง ตั้ง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ประกาศ ณ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมการตั้ง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

คำสั่งคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ ๑๓/๒๕๖๘ เรื่อง ตั้ง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๘ จึงตั้ง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน ๑๘๓ เขต ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามคำสั่งนี้

คำสั่ง ก.ค.ศ.
ที่ ๑๗ /๒๕๖๘
เรื่อง ตั้ง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดให้มี อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำหรับแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี นั้น

บัดนี้ ได้มีการดำเนินการเพื่อให้ได้มา ซึ่ง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ว่าด้วยการกำหนดจำนวน องค์ประกอบ วิธีการได้มา คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง และการประชุมของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๗ กำหนดแล้ว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๑๐) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๕ และข้อ ๓ ของหลักเกณฑ์และวิธีการ ว่าด้วยการกำหนดจำนวน องค์ประกอบ วิธีการได้มา คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง และการประชุมของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๗ (ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๒๐ ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๗) และมติ ก.ค.ศ. ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๘ จึงตั้ง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน ๑๘๓ เขต ตามบัญชีรายชื่อแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

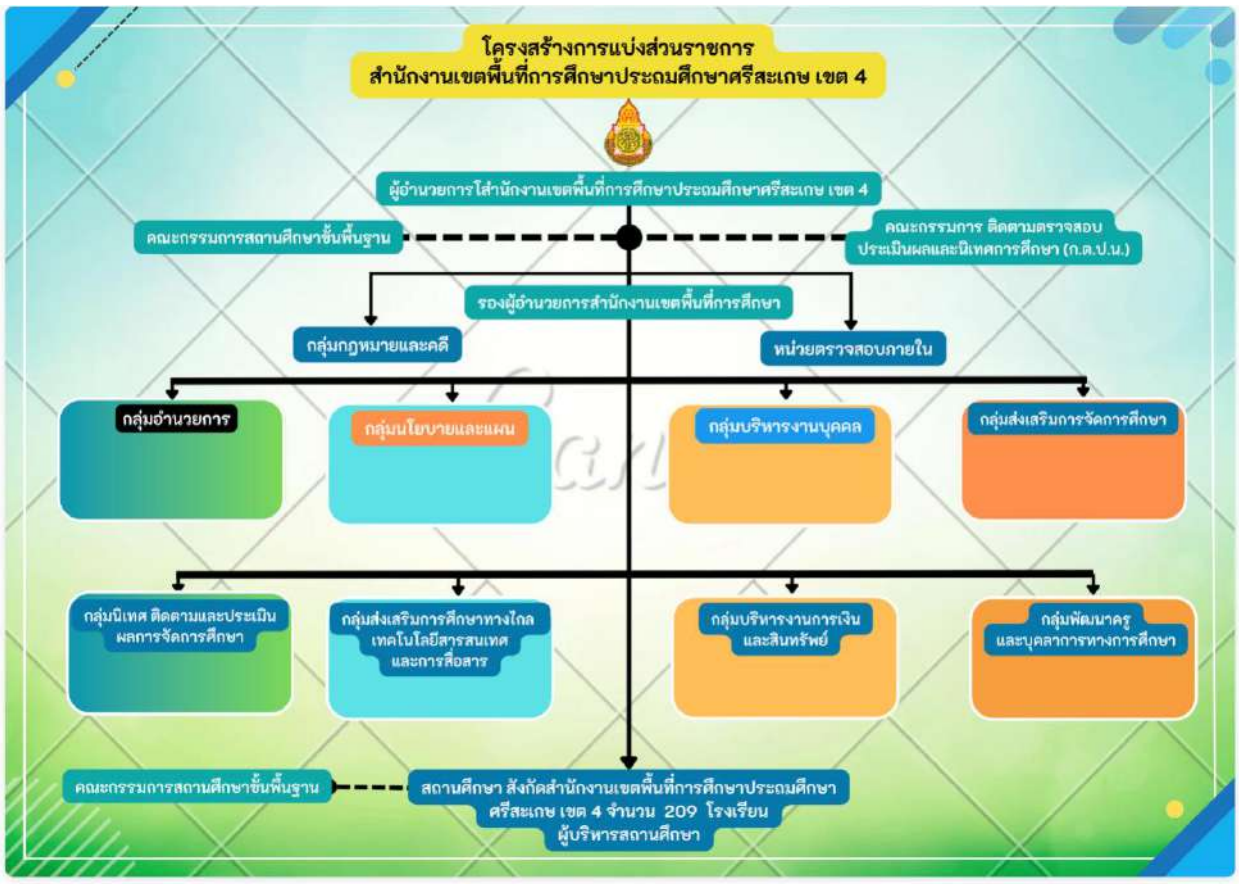
พลตำรวจเอก
(เพิ่มพูน ชิดชอบ)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ
ประธาน ก.ค.ศ.

บัญชีรายชื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔
แนบท้ายคำสั่ง ก.ค.ศ. ที่ ๑๗/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๘

๑.	ว่าที่ร้อยตรี ทวีศักดิ์ นามศรี	ประธานอนุกรรมการ
๒.	นายสมศักดิ์ นันทวิสิทธิ์ (ผู้แทน กศจ.)	อนุกรรมการ
๓.	นายอำเภอกันทรลักษ์ (นายอำเภอหรือผู้แทน)	อนุกรรมการ
๔.	นายอุดม ดำริห์ (ผู้แทน ก.ค.ศ.)	อนุกรรมการ
๕.	นายทองหล่อ สิงห์คง (ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล)	อนุกรรมการ
๖.	นายอริยะเดช สายแก้ว (ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย)	อนุกรรมการ
๗.	นายสุประกิต จันทร์ถา (ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาหรือด้านอื่น ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคล)	อนุกรรมการ
๘.	นายวรวิทย์ ปลั่งกลาง (ครู)	อนุกรรมการ
๙.	นายสิทธิวัฒน์ ธนบูลย์พิพัฒน์ (ผู้บริหารสถานศึกษา)	อนุกรรมการ
๑๐.	นายภควัฒน์ พิมพาวงศ์ (บุคลากรทางการศึกษาอื่น)	อนุกรรมการ
๑๑.	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต ๔	อนุกรรมการและเลขานุการ
๑๒.	ข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต ๔ ที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ แต่งตั้ง จำนวนไม่เกินสองคน	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
(อ.ก.ค.ศ.)
ว่าที่ร้อยตรี ทวีศักดิ์ นามศรี
ประธานอนุกรรมการ
นายสมศักดิ์ นันทวิสิทธิ์
ผู้แทน กศจ.
จ่าเอก สมควร สิงห์คำ
นายอำเภอกันทรลักษ์
นายอุดม ดำริห์
ผู้แทน ก.ค.ศ.
นายทองหล่อ สิงห์คง
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล
นายอริยะเดช สายแก้ว
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย
นายสุประกิต จันทร์ถา
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาหรือด้านอื่น
ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคล
นายวรวิทย์ ปลั่งกลาง
ผู้แทน ครู
นายสิทธิวัฒน์ ธนบูลย์พิพัฒน์
ผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษา
นายภควัฒน์ พิมพาวงศ์
ผู้แทนบุคลากรทางการศึกษาอื่น
นายศักดิ์ ภักเกลี้ยง
ผอ.สพป.ศรีสะเกษ เขต 4
อนุกรรมการและเลขานุการ
นางสาวนรีรัตน์ เอกศิริ
รอง ผอ.สพป.ศรีสะเกษ เขต 4
ผู้ช่วยเลขานุการ
นายนิรัตน์ สายแก้ว
ผอ.กลุ่มบริหารงานบุคคล
สพป.ศรีสะเกษ เขต 4
ผู้ช่วยเลขานุการ

โครงสร้างการบริหารงาน
คณะกรรมการ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
นายศักดิ์ ภักเกลี้ยง
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
ประธานกรรมการ
นายพล สำลี
ผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ
กรรมการ
นางปรมาภรณ์ กองสุ
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาปฐมวัย
กรรมการ
นายสิทธินันท์ วรรณจู
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กรรมการ
นางสาวกรรณิการ์ กลิ่นหวาน
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและประเมินผล
กรรมการ
นายธรรม์นวัฒน์ ศรีราตรี
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
กรรมการ
นายสรวิศิษฏ์ ทางาม
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
กรรมการ
นางสาววิเรืองไร วงศ์วรรณา
ผอ.กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
กรรมการและเลขานุการ
นางพิมพ์ฐิศา ศีลาสาร
ศึกษานิเทศก์
ผู้ช่วยเลขานุการ
นางภษมน สุธรรม
ศึกษานิเทศก์
ผู้ช่วยเลขานุการ



ปฏิทินการบริหารงานบุคคลตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

โครงการ/กิจกรรม การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑.การคัดเลือกศึกษานิเทศก์ (ว ๕/๒๕๖๘)	พฤศจิกายน ๒๕๖๘ - ธันวาคม ๒๕๖๘	อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔	
๒.การย้ายฯ ตำแหน่งครู(กรณีปกติ) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ (ว๑๘ /๒๕๖๖)	มกราคม ๒๕๖๙ - พฤษภาคม ๒๕๖๙	อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔	
๓.การคัดเลือกฯ ตำแหน่งครูผู้ช่วย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ (ว๖ / ๒๕๖๙)	มีนาคม ๒๕๖๙ - พฤษภาคม ๒๕๖๙	อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔	
๔.การสอบแข่งขันฯ ตำแหน่งครูผู้ช่วย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ (ว๑๔ / ๒๕๖๖)	มิถุนายน ๒๕๖๙ - กรกฎาคม ๒๕๖๙	อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔	
๕.การคัดเลือกตำแหน่งรอง ผอ.สถานศึกษา และ ผอ.สถานศึกษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ (ว๑๒ / ๒๕๖๘)	กรกฎาคม ๒๕๖๙ – กันยายน ๒๕๖๙	อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔	
๖.การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ (ว ๙ / ๒๕๖๗)	กรกฎาคม ๒๕๖๙ – กันยายน ๒๕๖๙	อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔	

ปฏิทินการบริหารงานบุคคล

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปี พ.ศ. 2569

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

ภารกิจ / ตำแหน่ง	พ.ศ. 2568			พ.ศ. 2569									ผู้ดำเนินการ
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1 การคัดเลือกศึกษานิเทศก์ (ว 5/2568)	←		→										อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
2 การย้ายฯ ตำแหน่งครู (กรณีปกติ) ประจำปี พ.ศ. 2569 (ว 18/2566)				รอบที่ 1 ←				→		รอบที่ 2 ←		→	อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา /อ.ก.ค.ศ. สศศ.
3 การคัดเลือกฯ ตำแหน่งครูผู้ช่วย (ว 6/2569, ว 7/2569)					←			→					อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา /อ.ก.ค.ศ. สศศ.
4 การสอบแข่งขันฯ ตำแหน่งครูผู้ช่วย (ว 14/2566)							←				→		อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา /อ.ก.ค.ศ. สศศ.
5 การคัดเลือกตำแหน่งรอง ผอ.สถานศึกษา และ ผอ.สถานศึกษา (ว 12/2568)										←		→	อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา /อ.ก.ค.ศ. สศศ.
6 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา (ว 9/2567)										←		→	อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา /อ.ก.ค.ศ. สศศ.

จุดเด่นของปฏิทินการบริหารงานบุคคล

- **วางแผนล่วงหน้า** — ช่วยให้ทุกฝ่ายสามารถเตรียมความพร้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- **โปร่งใส ตรวจสอบได้** — ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นธรรม
- **พัฒนาคุณภาพบุคลากร** — ส่งเสริมการบริหารบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- **ลดความเสี่ยง** — ป้องกันการทุจริตและความผิดพลาดในการดำเนินงาน
- **มุ่งสู่องค์กรคุณภาพ** — บุคลากรมีคุณภาพ องค์กรก้าวหน้า การศึกษายั่งยืน

> *"บริหารงานบุคคลโปร่งใส ใส่ใจคุณภาพ ขับเคลื่อนการศึกษาไทย"*

- ยึดหลักคุณธรรมและความโปร่งใส
- ยึดมั่นในความเป็นธรรมและเสมอภาค
- มุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

โครงการ/กิจกรรมในแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

โครงการ/กิจกรรม การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
การบริหารจัดการเสริมสร้างประสิทธิภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	มกราคม ๒๕๖๙ - กรกฎาคม ๒๕๖๙	๑๐๐,๐๐๐ บาท	นายนิรัตน์ สายแก้ว/ นายชยพล อัมภรัตน์
พัฒนาคณะกรรมการ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	๑๖๐,๐๐๐ บาท	นายนิรัตน์ สายแก้ว/ ว่าที่ ร.ต.อมร ศรีอนันต์

โครงการ	ตัวชี้วัด		สอดคล้องกับนโยบายระดับต่างๆ				ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบโครงการ
	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	สพฐ.	Quick Win สพฐ.	ศธ.	กลยุทธ์ สพป. ศก.๔	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	รวมงบประมาณ	
๑.โครงการ การบริหารจัดการเสริมสร้างประสิทธิภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			๑๐.๒	๓.๑	๒.๒.๔	๒					๑๐๐,๐๐๐	กลุ่มบริหารงานบุคคล
ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ												
๑. จำนวนตำแหน่งว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย	ตำแหน่ง	๑๒										
๒. จำนวนตำแหน่งว่างพนักงานราชการ	ตำแหน่ง	๓										
ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ												
๑. ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ในสถานศึกษา	ร้อยละ	๑๐๐										
๒. ร้อยละของพนักงานราชการ ที่รายงานเข้าปฏิบัติหน้าที่ใหม่ ในสถานศึกษา	ร้อยละ	๑๐๐										
กิจกรรม												
๑. การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งฯ ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ปี พ.ศ. ๒๕๖๙								๔๔,๕๖๐	๕๕,๕๔๐			
๒. การสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ												

โครงการ	ตัวชี้วัด		สอดคล้องกับนโยบายระดับต่างๆ				ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบโครงการ
	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	สพฐ.	Quick Win สพฐ.	ศธ.	กลยุทธ์ สพป. ศก.๔	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	รวมงบประมาณ	
๑.โครงการ พัฒนาคณะกรรมการ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา			๑๐.๒	๓	๖	๔					๑๖๐,๐๐๐	กลุ่มบริหารงานบุคคล
ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ												
๑. คณะอนุกรรมการได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล	คน	๑๓										
๒. การประชุม อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	ครั้ง	๑๒										
ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ												
๑. ร้อยละของคณะอนุกรรมการที่เข้าร่วมการพัฒนาฯ	ร้อยละ	๑๐๐										
๒. ร้อยละของจำนวนครั้งของการประชุม อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา	ร้อยละ	๑๐๐										
กิจกรรม												
๑. การอบรมพัฒนา อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา							๗๒,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๒๘,๐๐๐		
๒. การประชุม อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา												

ส่วนที่ ๒

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ที่ยังใช้บังคับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔
กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ.
๑ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
๒ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๓ การพัฒนาบุคลากร
๔ การย้าย การโอนบุคลากร
๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง
ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRMS / DPIS)
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔
การติดตามและประเมินผล
ดำเนินการภายใต้กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และมติ ก.ค.ศ.
เป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔
"ร่วมพัฒนาคน พัฒนาการศึกษา สู่อนาคตที่ดีกว่า"

กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการ ที่ถือเป็นแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้การขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบอย่างมีจรรยาบรรณ เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยมุ่งเน้นการสร้างประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ และคำนึงถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จึงต้องดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการ มาถือเป็นแนวปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ดังนี้

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังใช้บังคับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส ถูกต้อง ภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ดังนี้

๑.๑ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ต้องมีความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๑.๒ ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

๑.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

๑.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ

ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ดังนี้

ลำดับที่	อ้างถึง	เรื่อง
๑	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖./ว ๑๔ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖	หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๒	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๖ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๙	หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ

ลำดับที่	อ้างถึง	เรื่อง
๓	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๕ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๐	การปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๔	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔	แนวปฏิบัติการนับหน่วยกิต
๕	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๘	หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
๖	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๕ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๘	หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
๗	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๗ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๘	หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ราชการ
๘	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕	หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๙	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕	หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๑๐	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕	หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑๑	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๓ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖	หลักเกณฑ์และวิธีการโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการอื่น มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)

๑๒	หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๕๖๑๘ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๕	การเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๑๓	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕	การจัดลำดับอาวุโสในราชการ

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ ได้ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลทั่วไป บรรจุเป็นพนักงานราชการ ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ กำหนด และตามแนวทางการสรรหาพนักงานราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส ถูกต้อง ภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ดังนี้

๒.๑ การบรรจุและแต่งตั้ง ต้องมีความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๒ ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

๒.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรที่บรรจุและแต่งตั้งแล้วปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ดังนี้

ลำดับที่	อ้างถึง	เรื่อง
๑	ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๒	หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒
๒	ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖	ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	อ้างถึง	เรื่อง
๓	หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๑๖๕๒ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔	การสิ้นสุดสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ
๔	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๙ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑	หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย
๕	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๙ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๘	หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย
๖	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๒๒ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๓	หลักเกณฑ์และวิธีการนำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่น ตำแหน่งครูผู้ช่วย
๗	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖	แนวปฏิบัติการนำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้บัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่นตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ยกเว้นสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ)
๘	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๔ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๕๙	หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้าราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)

๓. การพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ เป็นหน่วยงานหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา และร่วมกันขับเคลื่อนกระบวนการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น ในการดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งได้ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะสมรรถนะ และมีศักยภาพ มีความเป็นมืออาชีพ และเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด และเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของครู ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ ทุ่มเท เสียสละในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และผลจากความมุ่งมั่นดังกล่าว ทำให้ครูนำประสบการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านจัดการเรียนการสอน จัดทำเป็นเป็นผลงานทางวิชาการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ดังนี้

ลำดับที่	อ้างถึง	เรื่อง
๑	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๑	หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา
๒	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๒	หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๓	คู่มือการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปีพุทธศักราช ๒๕๖๕	คู่มือการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปีพุทธศักราช ๒๕๖๕
๔	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)
๕	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และ (ฉบับ) พ.ศ. ๒๕๕๓
๖	หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/๘๐๕๑ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๔๗	หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย ภายในประเทศ
๗	หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๘.๔/ว ๙ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๙	ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๙

ลำดับที่	อ้างถึง	เรื่อง
๘	แผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สพป.ศรีสะเกษ เขต ๔	แผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สพป.ศรีสะเกษ เขต ๔
๙	หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/๙๙ ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๖	หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๔. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ เป็นหน่วยงานหลักที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โดยตระหนักและให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การบริหารกำลังคนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความจำเป็นของสถานศึกษา ความต้องการของผู้เรียน และประโยชน์ของทางราชการ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในภาพรวม ทั้งนี้ การดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด โดยยึดหลักความถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของทางราชการเป็นสำคัญ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ ได้ดำเนินการพิจารณาการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างรอบคอบ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล โดยพิจารณาจากข้อมูลอัตรากำลัง ความจำเป็นและความขาดแคลนของสถานศึกษา ตลอดจนเหตุผลและความจำเป็นของผู้ขอย้าย เพื่อให้การกระจายกำลังครูเป็นไปอย่างเหมาะสมและเกิดความสมดุลในการจัดการศึกษา อีกทั้งยังส่งเสริมขวัญกำลังใจและสร้างโอกาสในการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

การดำเนินงานด้านการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปภายใต้กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด โดยยึดหลักความเสมอภาค ความโปร่งใส ความเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน สถานศึกษา และทางราชการ

ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ดังนี้

ลำดับที่	อ้างถึง	เรื่อง
๑	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๙ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๗	หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ลำดับที่	อ้างถึง	เรื่อง
๒	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/๒๖ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๖	การแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
๓	หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๓๙๕๖ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๘	การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘
๔	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
๕	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๖ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
๖	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๒๔ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๗	แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการย้าย การประมวลผล และการพิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผ่านระบบ TRS (Teacher Rotation System)
๗	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/๑๐๓ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๘	การยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบ TRS สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๘	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖	หลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร ทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)
๙	หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๒๖๖๔ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖	การย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง และการโอนข้าราชการ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)

ลำดับที่	อ้างถึง	เรื่อง
๑๐	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕	หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑๑	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๓ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖	หลักเกณฑ์และวิธีการโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการอื่น มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)
๑๒	หนังสือ สพฐ. ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๔๐๖๑๗ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘	แนวทางการย้ายพนักงานราชการทั่วไป สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๕. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทและระดับ โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยนำผลการประเมินเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องการเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ การพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น โดยประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม)ของปีถัดไป และครั้งที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน) ของปีเดียวกัน ซึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกัน และมีการชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินในแต่ละรอบการประเมิน

ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ดังนี้

ลำดับที่	อ้างถึง	เรื่อง
๑	หนังสือ ก.ค.ศ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๔ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔	การลดระยะเวลาตามเงื่อนไขคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ สายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา และสายงานนิเทศการศึกษา
๒	หนังสือ ก.ค.ศ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔	หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

ลำดับที่	อ้างถึง	เรื่อง
๓	หนังสือ ก.ค.ศ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔	หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
๔	หนังสือ ก.ค.ศ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔	หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์
๕	หนังสือ ก.ค.ศ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔	หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา
๖	หนังสือ ก.ค.ศ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔	หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๗	หนังสือ ก.ค.ศ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๗ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖	การซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการมอบหมายการปฏิบัติงาน การลา และการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙)

๖. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามกรอบภารกิจการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เชื่อมโยงกับการขับเคลื่อนกลยุทธ์การพัฒนาครูและบุคลากรทาง การศึกษาตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี ๒๕๖๙ ดังนี้

๕.๑ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ ได้ดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม) ของปีถัดไป และครั้งที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน) ของปีเดียวกัน ตามระเบียบ กฎหมาย วิธีการ แนวทางที่ ก.ค.ศ.กำหนด และจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยคำนึงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภารกิจหลัก ในการจัดการศึกษาและปฏิบัติภารกิจตามบริบทของสถานศึกษากำหนด เกิดความเท่าเทียมและเกิดประโยชน์สูงสุดที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะได้รับอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ดังนี้

ลำดับที่	อ้างถึง	เรื่อง
๑	กฎ ก.ค.ศ. ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๑	การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑
๒	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๕ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒	การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๓	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๗ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๒	การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ
๔	หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๘๐๖๗ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๑	การกำหนดจำนวนครั้งของการลาและการมาทำงานสาย
๕	หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๖๒๗ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒	การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๖	หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/๑๖๙๖ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๓	การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)
๗	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๘	การปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)
๘	หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙	หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

ลำดับที่	อ้างถึง	เรื่อง
๙	หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๒๓ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๙	หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง มาใช้สำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)
๑๐	คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ สั่ง ณ วันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐	การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ
๑๑	พระราชบัญญัติ แก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ สั่ง ณ วันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๕	การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ

๕.๒ การเลื่อนค่าจ้างประจำและค่าตอบแทนพิเศษให้ลูกจ้างประจำ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ ได้ดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม) ของปีถัดไป และครั้งที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน) ของปีเดียวกัน ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ดังนี้

ลำดับที่	อ้างถึง	เรื่อง
๑๒	ระเบียบกระทรวงการคลัง ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๔	ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔
๑๓	หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๓	การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการตามระบบใหม่ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม

ลำดับที่	อ้างถึง	เรื่อง
๑๔	หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓	หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ
๑๕	หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๔๗ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๘	การปรับโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ
๑๖	หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๐/ว ๒๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๐	หลักเกณฑ์และวิธีการให้ลูกจ้างประจำของส่วนราชการได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในแต่ละระดับ

ภาคผนวก

ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

เรื่อง นโยบายการบริหารงานบุคคล

.....

เพื่อให้เป็นตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. 2540 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จึงกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนและสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อรองรับการปฏิบัติตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 และสถานศึกษาในสังกัด โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1.1 การวางแผนอัตรากำลัง

1) จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

2) แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 และสถานศึกษาในสังกัด

1.2 การสรรหา

1) การสรรหา บรรจุ ย้ายและโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ต้องประกาศทางเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 และช่องทางอื่นๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา บรรจุ โอน ย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีความเป็นธรรม และตรงตามความต้องการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 และสถานศึกษาในสังกัด

3) ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด และตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

2. ด้านการพัฒนา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

2.1 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

2.2 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในสังกัด ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ และสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคระกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และภาระงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

3.ด้านการรักษาไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล ต้องดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว และเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัด โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

3.1 ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ.กำหนด พร้อมทั้งดำเนินการให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ แล้วเสร็จตามปฏิทินระยะเวลาที่กำหนด ด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม

3.2 ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวในสังกัด เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการในหหน้าที่

4. ด้านการใช้ประโยชน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยทุกกลุ่มภารกิจ ต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้การปฏิบัติราชการเกิดสัมฤทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.1 ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบ วินัย และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

4.2 การรับสมัครคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) ที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง(เลื่อนระดับ) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) ต้องประกาศทางเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 และช่องทางอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

4.3 การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะต้องยึดถือคะแนนประเมินตามองค์ประกอบการประเมิน ตัวชี้วัด และแบบประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ และ/หรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ/หรือ ก.ค.ศ. กำหนด

4.4 การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 9 เดือน มกราคม พ.ศ. 2569

(นายศักดิ์ ภักเกลี้ยง)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

ที่ นผ /๒๕๖๙ **วันที่** ๑ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติโครงการการบริหารจัดการเสริมสร้างประสิทธิภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

เรื่องเดิม

ตามบันทึกกลุ่มนโยบายและแผน ที่ นผ/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ ได้ขออนุมัติโครงการการบริหารจัดการเสริมสร้างประสิทธิภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของกลุ่มบริหารงานบุคคล งบประมาณ ๑๐๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนบาทถ้วน) ทั้งนี้ ผอ.สพป.ศรีสะเกษ เขต ๔ ได้ให้ ผอ.กลุ่ม/เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการฯ ชี้แจงรายละเอียดโครงการดังกล่าว

การดำเนินการ/การตรวจสอบ

กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการปรับรายละเอียดกิจกรรมตามโครงการฯ โดยเพิ่มกิจกรรมและระบุรายละเอียดการใช้จ่ายงบประมาณในแต่ละกิจกรรม รายละเอียดตามโครงการที่แนบมาพร้อมนี้

เห็นควร

๑. อนุมัติโครงการการบริหารจัดการเสริมสร้างประสิทธิภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท ทั้งนี้ จะสามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุมัติงบประมาณดำเนินการแล้วเท่านั้น

๒. ลงนามอนุมัติโครงการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายพิสิทธิ์ กองสุกรรณ์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

(นายฉัตรชัย เหมือนมาตย์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

- เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

นางรุ่งอรุณ บุญไว
ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน
๑/เม.ย./๖๙

- เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

๒ เม.ย. ๖๙

(นายยุทธนา พรทิพย์)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

(นายศักดิ์ ภักเกลี้ยง)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

"เรียนดี มีคุณธรรม"

โครงการที่ได้รับอนุมัติตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

1.2 งบตามภารกิจ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ภายใต้กรอบงบประมาณ 2,000,000 บาท

ที่	โครงการ	จัดสรรครั้งที่ 1 ไตรมาสที่ 1 (ต.ค. - ธ.ค.68)	จัดสรรครั้งที่ 2 ไตรมาสที่ 2 (ม.ค. - มี.ค.69)	จัดสรรครั้งที่ 3 ไตรมาสที่ 3-4 (เม.ย. - ก.ย.69)	รวมจัดสรร	การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ
1	โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4	195,800	70,800	133,400	400,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มนโยบายและแผน
2	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP) ด้วยวิธีเฉพาะเจาะจง สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพัสดุโรงเรียน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569"	60,000			60,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มบริหารงานการเงินฯ
3	โครงการการบริหารจัดการเสริมสร้างประสิทธิภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ประชุมตามภารกิจ)	-	50,000	50,000	100,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
4	โครงการพัฒนาคณะกรรมการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา (อกศศ+ ถ่ายเอกสาร)	72,000	60,000	28,000	160,000	อยู่ระหว่างดำเนินการ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
	กลุ่มบริหารงานบุคคล	72,000	110,000	78,000	260,000		
5	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพครูผู้ช่วย ออนไลน์			15,000	15,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มพัฒนาครูฯ
6	โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรับรางวัล "ครูหัวใจทองคำ" ประจำปี พ.ศ. 2569	43,000			43,000	ดำเนินการแล้ว	กลุ่มพัฒนาครูฯ
7	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			61,600	61,600	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มพัฒนาครูฯ
	กลุ่มพัฒนาครูฯ	43,000		76,600	119,600		
8	โครงการส่งเสริมสนับสนุนการคัดเลือกนักเรียนและสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน	45,000			45,000	อยู่ระหว่างเบิกจ่าย	กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9	โครงการป้องกัน แก้ไขปัญหาเด็กตกหล่นและออกกลางคัน			25,000	25,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
10	โครงการเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา และทักษะในการรับมือภัยทุกรูปแบบ			25,000	25,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
11	โครงการวันเด็กแห่งชาติ ประจำปี 2569	30,000			30,000	อยู่ระหว่างเบิกจ่าย	กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
12	โครงการการแข่งขันกีฬานักเรียนศรีสะเกษ เขต 4 เกมส์ ครั้งที่ 4	70,000			70,000	อยู่ระหว่างเบิกจ่าย	กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
	กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	145,000		50,000	195,000		
13	โครงการพัฒนาทักษะบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ประจำปี 2569	20,000			20,000	ดำเนินการแล้ว	กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลฯ
14	โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ รวมพัฒนาเว็บ		10,000	120,000	130,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลฯ
15	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการครูผู้ดูแลระบบการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล ปีการศึกษา 2569 ออนไลน์			38,300	38,300	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลฯ
	กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลฯ	20,000	10,000	158,300	188,300		
16	โครงการตรวจสอบสถานศึกษา			15,000	15,000		หน่วยตรวจสอบภายใน

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

ที่...../.....วันที่ 30 มีนาคม 2569

เรื่อง ขออนุมัติโครงการ กลุ่มบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

ด้วยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีโครงการที่จะดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จำนวน 1 โครงการ ดังนี้

1. โครงการ การบริหารจัดการเสริมสร้างประสิทธิภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้งบประมาณในการดำเนินโครงการ จำนวน 100,000 บาท รายละเอียดตามโครงการฯ ที่แนบมาพร้อมนี้

<u>การดำเนินการ</u>

1. เพื่อโปรดทราบ
2. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติโครงการ

(นายนิรัตน์ สายแก้ว)

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

เรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นางสาวนารีรัตน์ เอกศิริ)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

โครงการที่ได้รับอนุมัติตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (ปรับ 6 ก.พ.2569)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

1.2 งบตามภารกิจ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ภายใต้กรอบงบประมาณ 2,000,000 บาท

ที่	โครงการ	จัดสรรครั้งที่ 1 ไตรมาสที่ 1 (ต.ค. - ธ.ค.68)	จัดสรรครั้งที่ 2 ไตรมาสที่ 2 (ม.ค. - มี.ค.69)	จัดสรรครั้งที่ 3 ไตรมาสที่ 3-4 (เม.ย.. - ก.ย.69)	รวมจัดสรร	การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ
1	โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4	164,000	72,600		236,600	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มนโยบายและแผน
2	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP) ด้วยวิธีเฉพาะเจาะจง สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพัสดุโรงเรียน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569"	60,000			60,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มบริหารงานการเงินฯ
3	โครงการการบริหารจัดการเสริมสร้างประสิทธิภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ประชุมตามภารกิจ)	-	50,000	50,000	100,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
4	โครงการพัฒนาคณะกรรมการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา (อกคศ+ ถ่ายเอกสาร)	72,000	60,000	28,000	160,000	อยู่ระหว่างดำเนินการ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
	กลุ่มบริหารงานบุคคล	72,000	110,000	78,000	260,000		
5	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพครูผู้ช่วย ออนไลน์			15,000	15,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มพัฒนาครูฯ
6	โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรับรางวัล "ครูหัวใจทองคำ" ประจำปี พ.ศ. 2569	43,000			43,000	ดำเนินการแล้ว	กลุ่มพัฒนาครูฯ
7	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			195,000	195,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มพัฒนาครูฯ
	กลุ่มพัฒนาครูฯ	43,000		210,000	253,000		
8	โครงการส่งเสริมสนับสนุนการคัดเลือกนักเรียนและสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน (7)	45,000			45,000	อยู่ระหว่างเบิกจ่าย	กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9	โครงการพัฒนาความเข้มแข็งองค์กรสภานักเรียน ระบบดูแล นร. ความปลอดภัย			50,000	50,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
10	โครงการวันเด็กแห่งชาติ ประจำปี 2569	30,000			30,000	อยู่ระหว่างเบิกจ่าย	กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
11	โครงการการแข่งขันกีฬานักเรียนศรีสะเกษ เขต 4 เกมส์ ครั้งที่ 4	100,000			100,000	อยู่ระหว่างเบิกจ่าย	กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
	กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	175,000		50,000	225,000		
12	โครงการพัฒนาทักษะบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ประจำปี 2569	20,000			20,000	ดำเนินการแล้ว	กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลฯ
13	โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ รวมพัฒนาเว็บ		10,000	120,000	130,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลฯ
14	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการครูผู้ดูแลระบบการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล ปีการศึกษา 2569 ออนไลน์			38,300	38,300	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลฯ

ที่	โครงการ	จัดสรรครั้งที่ 1 ไตรมาสที่ 1 (ต.ค. - ธ.ค.68)	จัดสรรครั้งที่ 2 ไตรมาสที่ 2 (ม.ค. - มี.ค.69)	จัดสรรครั้งที่ 3 ไตรมาสที่ 3-4 (เม.ย.. - ก.ย.69)	**รวมจัดสรร**	การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ
15	โครงการเพิ่มเติม ตรวจสอบสถานศึกษา			15,000	15,000		หน่วยตรวจสอบภายใน
16	โครงการกีฬา 6 หน่วยงานสัมพันธ์ ประจำปี 2569 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4	57,100			57,100	ดำเนินการแล้ว	กลุ่มอำนวยการ
17	โครงการพัฒนาบุคลากรสร้างองค์ความรู้ KM (ประชุม ผู้บริหาร ประธานกลุ่ม จนท.เขต)	46,500	35,000	18,500	100,000	อยู่ระหว่างดำเนินการ	กลุ่มอำนวยการ
	กลุ่มอำนวยการ	**103,600**	**35,000**	**18,500**	**157,100**		
18	**ขอเพิ่มโครงการการอบรมให้ความรู้รักษาวินัย ออนไลน์**			5,000	5,000		กลุ่มกฎหมาย
19	โครงการการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล เพื่อพัฒนาศักยภาพการอ่าน การเขียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 3 ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4	50,000			50,000	ดำเนินการแล้ว	กลุ่มนิเทศ ติดตามฯ
20	โครงการขับเคลื่อนการวัดประเมินผลมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพผู้เรียนสู่การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ RT NT O-NET และ PISA	60,000			60,000	อยู่ระหว่างดำเนินการ	กลุ่มนิเทศ ติดตามฯ
21	โครงการพัฒนาการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม ปีงบประมาณ 2569	33,200			33,200	อยู่ระหว่างดำเนินการ	กลุ่มนิเทศ ติดตามฯ
22	โครงการขับเคลื่อนโครงการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา		30,000		30,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มนิเทศ ติดตามฯ
23	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้หลักสูตรสถานศึกษา พุทธศักราช 2568		20,000		20,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มนิเทศ ติดตามฯ
24	โครงการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตามหลักพหุปัญญา และแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้เรียน		30,000		30,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มนิเทศ ติดตามฯ
25	โครงการเปิดบ้านวิทยาศาสตร์พลังสิบ ระดับประถมศึกษา		10,900		10,900	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มนิเทศ ติดตามฯ
26	โครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศีลธรรม และประชาธิปไตย สู่ห้องเรียนวิถีใหม่ด้วยเทคโนโลยีทันสมัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569		25,000		25,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มนิเทศ ติดตามฯ
27	โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพการอ่าน การเขียนของนักเรียน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569		10,000		10,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มนิเทศ ติดตามฯ
28	โครงการเสริมสร้างศักยภาพครูปฐมวัยเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์ และการประเมินพัฒนาการเด็กประถมวัย ปีงบประมาณ 2569			40,000	40,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มนิเทศ ติดตามฯ
29	โครงการขับเคลื่อนคุณภาพตามนโยบายและจุดเน้น ปีงบประมาณ 2569		20,000		20,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มนิเทศ ติดตามฯ
30	โครงการการพัฒนาและยกระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน			30,000	30,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มนิเทศ ติดตามฯ

ที่	โครงการ	จัดสรรครั้งที่ 1 ไตรมาสที่ 1 (ต.ค. - ธ.ค.68)	จัดสรรครั้งที่ 2 ไตรมาสที่ 2 (ม.ค. - มี.ค.69)	จัดสรรครั้งที่ 3 ไตรมาสที่ 3-4 (เม.ย.. - ก.ย.69)	**รวมจัดสรร**	การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ
31	โครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569			25,000	25,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มนิเทศ ติดตามฯ
32	โครงการขับเคลื่อนการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน			15,000	15,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มนิเทศ ติดตามฯ
33	โครงการขับเคลื่อนจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569			30,000	30,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มนิเทศ ติดตามฯ
34	โครงการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ปีงบประมาณ 2569			35,900	35,900	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มนิเทศ ติดตามฯ
35	โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.		35,500	9500	45,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มนิเทศ ติดตามฯ
36	โครงการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณภาพตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ			25,000	25,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มนิเทศ ติดตามฯ
37	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะการสอนภาษาอังกฤษเชิงรุก (Active Learning) ตามกรอบมาตรฐาน CEFR สำหรับครูยุคใหม่		30,000		30,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มนิเทศ ติดตามฯ
38	โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยเครือข่ายกรรมการ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา			35,000	35,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มนิเทศ ติดตามฯ
	กลุ่มนิเทศ ติดตามฯ	143,200	211,400	245,400	600,000		
รวมทั้งสิ้น		**1,174,400**	**584,000**	**1,136,700**	**2,895,100**		
วมทั้งสิ้น		780,800	439,000	780,200	2,000,000		

โครงการ "การบริหารจัดการเสริมสร้างประสิทธิภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา"

กลุ่ม/หน่วย กลุ่มบริหารงานบุคคล

ลักษณะโครงการ ☑ โครงการต่อเนื่อง ☐ โครงการใหม่

ผู้ประสานงานหลัก ๑. นางสุชัญญา รักษาวงษ์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๒. นายชยพล อัมภรัตน์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

โทรศัพท์/โทรสาร ๑. ๐๘๙ ๒๒๐๒๐๓๔ e-mail suchan.thong๒๕๒๑@gmail.com
๒. ๐๖๔ ๗๙๓ ๕๓๗๕ e-mail auddygunner@gamil.com

ส่วนที่ ๑ ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ : M๑

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) **ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์**

(๑) เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑

(๒) ประเด็น การพัฒนาการเรียนรู้

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) **ประเด็น** (✓) การพัฒนาการเรียนรู้

(๑) เป้าหมายระดับประเด็น (Y๒)

๑.๑ คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ ๒๑ สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

๑.๒ คนไทยได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพตามความถนัดและความสามารถของพหุปัญญา

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ พัฒนากระบวนการเรียนรู้ พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้ของตนได้ เพื่อให้สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้สร้างรายได้

(๓) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y๑) มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ ๒๑ สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่าฯ (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

หมายเหตุ (ร่าง) โครงการหนึ่งโครงการต้องเลือกความสอดคล้องหนึ่งปัจจัย

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ* : *สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ (v3_120101V05)*

ชื่อ/รหัสปัจจัย* : *ระบบบริหารงานบุคคล (ครู/บุคลากรทางการศึกษา) (v3_120101V05F05)*

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

(๑) หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

(๒) เป้าหมายที่ ๒ การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม เตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

(๓) กลยุทธ์ การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

(๑) นโยบายและแผนความมั่นคงที่ -

(๒) เป้าหมายที่ -

(๓) กลยุทธ์หลักที่ -

นโยบายรัฐบาล ปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษา สู่การปฏิบัติ
ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศจพ. ☐ ใช่ ☑ ไม่ใช่

ความสอดคล้องสนับสนุน (ถ้ามี)

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) **ด้าน**

(๑) เป้าหมาย -

(๒) ประเด็น -

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) **ประเด็น** -

(๑) เป้าหมายระดับประเด็น (Y๒) -

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ -

(๓) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y๑) -

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่าฯ (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ : -

ชื่อ/รหัสปัจจัย : -

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

(๑) หมุดหมาย -

(๒) เป้าหมาย -

(๓) กลยุทธ์ -

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

(๑) นโยบายและแผนความมั่นคง

(๒) เป้าหมาย -

(๓) กลยุทธ์หลัก -

นโยบายรัฐบาล ข้อ ๑ ปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษา สู่การปฏิบัติ

นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ข้อที่ ๒.๔.๔ ข้อที่ ๑ ๑) ปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ของสพฐ. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ข้อที่ ๒ ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์เขต ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ข้อที่ ๒ ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ ๒ สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X) : M๒ – M๓

๑) หลักการและเหตุผล

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาและการบริหารจัดการการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุเป้าหมาย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ และมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จึงประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ยึดเป็นกรอบการดำเนินงานในการจัดทำแผนและงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมทั้งขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการศึกษาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพในทุกมิติ โดยใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า เพื่อมุ่งเป้าหมาย คือ ผู้เรียนทุกช่วงวัย และตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติ

ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ที่ได้กำหนดให้ดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ให้ถูกต้องรวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ตอบสนองและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ ที่มุ่งให้มีการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีคุณภาพและให้มีสมรรถนะตรงตามสายงานและวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ลดภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้การดำเนินงาน ด้านการบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ โดย กลุ่มบริหารงานบุคคล จึงได้จัดทำโครงการนี้ขึ้น เพื่อสอดคล้องและสนองยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษ ที่ ๒๑ เป็นการปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ ๒๑ โดยมุ่งหวังกให้ผู้เรียนหรือผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเชื่อมโยงผลการเรียนรู้และ/หรือประสบการณ์การทำงาน การประกอบอาชีพ ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น สามารถนำไปใช้ในการเรียนและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการพัฒนาประเทศในที่สุด

๒) วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำระบบข้อมูลในการสรรหาบุคคลให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนด

๒. เพื่อให้การคัดเลือก การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติหน้าที่โดยผ่านกระบวนการสอบแข่งขันหรือคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ.กำหนด

๓. เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพเป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยนับ
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output) (ระบุจำนวน) ๑. สถานศึกษาได้รับการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครบตามจำนวนอัตราว่าง ๒. สถานศึกษาได้พนักงานราชการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งว่างและกรอบที่ได้รับการจัดสรร	๑. สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต ๔ มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครบตามจำนวนอัตราว่าง จำนวน ๑๒ อัตรา ๒. สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต ๔ มีจำนวนพนักงานราชการครบตามตำแหน่งว่างและกรอบที่ได้รับการจัดสรร จำนวน ๓ อัตรา	๑๒ ๓	อัตรา อัตรา
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome) (ระบุร้อยละ) สถานศึกษาได้รับการบรรจุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และได้บุคคลมาปฏิบัติหน้าที่พนักงานราชการตรงตาม ความต้องการของสถานศึกษาและตรงตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์วิธีการ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด	๑. ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต ๔ ได้รับการบรรจุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครบตามจำนวนอัตราว่างทุกตำแหน่ง ๒. ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต ๔ ได้บุคคลมาปฏิบัติหน้าที่พนักงานราชการครบตามจำนวนอัตราว่างทุกตำแหน่ง	๑๐๐ ๑๐๐	ร้อยละ ร้อยละ

- **ผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่อการปิดช่องว่างของเป้าหมาย** (ผลที่คาดว่าจะได้รับ)

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำระบบข้อมูลการสรรหาบุคคลถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนด

๓. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ ได้รับการบรรจุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครบตามจำนวนอัตราว่างทุกตำแหน่ง ตรงตาม ความต้องการของสถานศึกษาและตรงตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์วิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ ได้บุคคลมาปฏิบัติหน้าที่พนักงานราชการครบตามจำนวนอัตราว่างทุกตำแหน่ง

- **กลุ่มเป้าหมายของโครงการ**

๑. สถานศึกษาในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ ที่มีตำแหน่งว่าง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๑๒ แห่ง

๒. สถานศึกษาในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ ที่มีตำแหน่งว่างพนักงานราชการ จำนวน ๓ แห่ง

๓.นักเรียนได้เรียนกับครูตรงตามวิชาเอกที่กำหนด

- **ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ**

๑. สถานศึกษาในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ ที่มีตำแหน่งว่าง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๑๒ แห่ง

๒. สถานศึกษาในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ ที่มีตำแหน่งว่างพนักงานราชการ จำนวน ๓ แห่ง

๔) **ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ** พฤศจิกายน ๒๕๖๘ - มิถุนายน ๒๕๖๙

๕) **พื้นที่การดำเนินการ** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

๖) **การติดตามและประเมินผล**

- วิธีการวัดและประเมินผล

๑. การคัดเลือก การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ ตามหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล

๒. ดำเนินการโดยสนองนโยบายตามปฏิทินของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

- เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล

๑. การคัดเลือก การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ ตามหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล

๒. ดำเนินการโดยสนองนโยบายตามปฏิทินของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

หมายเหตุ ** **ผลสัมฤทธิ์ของโครงการในการปิดช่องว่างของเป้าหมาย** ขอให้ท่านอธิบายว่าการดำเนินโครงการจะสามารถส่งผลต่อการบรรลุผลลัพธ์ตามเป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y๑) นำไปสู่การบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างไร

ส่วนที่ ๓ กิจกรรมและงบประมาณ : M๔ - M๕

๑) วงเงินงบประมาณทั้งหมด จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท จากแผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

กิจกรรมและรายละเอียดการใช้งบประมาณ	เป้าหมาย (ระบุหน่วยนับ)	งบประมาณจำแนกตามหมวดรายจ่าย			
		ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	รวม
กิจกรรมที่ ๑ :ประชุมคณะกรรมการจัดทำรายละเอียดการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ค่าใช้จ่าย ๑.๑ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๘ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๒ มื้อ มื้อละ ๓๕ บาท ๑.๒ ค่าอาหารกลางวัน ๘ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท		-	๕๖๐ ๙๖๐	-	๕๖๐ ๙๖๐ **๑,๕๒๐**
กิจกรรมที่ ๒ :ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ค่าใช้จ่าย ๒.๑ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๗ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๒ มื้อ มื้อละ ๓๕ บาท ๒.๒ ค่าอาหารกลางวัน ๗ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท		-	๔๙๐ ๘๔๐	-	๔๙๐ ๘๔๐ **๑,๓๓๐**
กิจกรรมที่ ๓ :ประชุมคณะกรรมการจัดทำรายละเอียดการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพิ่มเติมครั้งที่ ๑ ค่าใช้จ่าย ๓.๑ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๘ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๒ มื้อ มื้อละ ๓๕ บาท ๓.๒ ค่าอาหารกลางวัน ๘ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท		-	๕๖๐ ๙๖๐	-	๕๖๐ ๙๖๐ **๑,๕๒๐**

กิจกรรมและรายละเอียดการใช้งบประมาณ	เป้าหมาย (ระบุหน่วยนับ)	งบประมาณจำแนกตามหมวดรายจ่าย			
		ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	รวม
กิจกรรมที่ ๔ :ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพิ่มเติมครั้งที่ ๑ ค่าใช้จ่าย		-		-	
๔.๑ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๗ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๒ มื้อ มื้อละ ๓๕ บาท			๔๙๐		๔๙๐
๔.๒ ค่าอาหารกลางวัน ๗ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท			๘๔๐		๘๔๐
					๑,๓๓๐
กิจกรรมที่ ๕ :ประชุมคณะกรรมการจัดทำรายละเอียดการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพิ่มเติมครั้งที่ ๒ ค่าใช้จ่าย		-		-	
๕.๑ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๘ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๒ มื้อ มื้อละ ๓๕ บาท			๕๖๐		๕๖๐
๕.๒ ค่าอาหารกลางวัน ๘ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท			๙๖๐		๙๖๐
					๑,๕๒๐
กิจกรรมที่ ๖ :ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพิ่มเติมครั้งที่ ๒ ค่าใช้จ่าย		-		-	
๖.๑ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๗ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๒ มื้อ มื้อละ ๓๕ บาท			๔๙๐		๔๙๐
๖.๒ ค่าอาหารกลางวัน ๗ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท			๘๔๐		๘๔๐
					๑,๓๓๐

กิจกรรมและรายละเอียดการใช้งบประมาณ	เป้าหมาย (ระบุหน่วยนับ)	งบประมาณจำแนกตามหมวดรายจ่าย			
		ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	รวม
กิจกรรมที่ ๗ :ประชุมคณะกรรมการจัดทำรายละเอียดการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพิ่มเติมครั้งที่ ๓ ค่าใช้จ่าย ๗.๑ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๘ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๒ มื้อ มื้อละ ๓๕ บาท ๗.๒ ค่าอาหารกลางวัน ๘ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท		-	๕๖๐ ๙๖๐ **๑,๕๒๐**	-	๕๖๐ ๙๖๐ **๑,๕๒๐**
กิจกรรมที่ ๘ :ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพิ่มเติมครั้งที่ ๓ ค่าใช้จ่าย ๘.๑ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๗ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๒ มื้อ มื้อละ ๓๕ บาท ๘.๒ ค่าอาหารกลางวัน ๗ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท		-	๔๙๐ ๘๔๐ **๑,๓๓๐**	-	๔๙๐ ๘๔๐ **๑,๓๓๐**
กิจกรรมที่ ๙ :ประชุมคณะกรรมการจัดทำรายละเอียดการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพิ่มเติมครั้งที่ ๔ ค่าใช้จ่าย ๙.๑ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๘ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๒ มื้อ มื้อละ ๓๕ บาท ๙.๒ ค่าอาหารกลางวัน ๘ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท		-	๕๖๐ ๙๖๐ **๑,๕๒๐**	-	๕๖๐ ๙๖๐ **๑,๕๒๐**

กิจกรรมและรายละเอียดการใช้งบประมาณ	เป้าหมาย (ระบุหน่วยนับ)	งบประมาณจำแนกตามหมวดรายจ่าย			
		ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	รวม
กิจกรรมที่ ๑๐ :ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพิ่มเติมครั้งที่ ๔ ค่าใช้จ่าย ๑๐.๑ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๗ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๒ มื้อ มื้อละ ๓๕ บาท ๑๐.๒ ค่าอาหารกลางวัน ๗ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท		-	๔๙๐ ๘๔๐ **๑,๓๓๐**	-	๔๙๐ ๘๔๐ **๑,๓๓๐**
กิจกรรมที่ ๑๑ :ประชุมคณะกรรมการจัดทำรายละเอียดการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพิ่มเติมครั้งที่ ๕ ค่าใช้จ่าย ๑๑.๑ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๘ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๒ มื้อ มื้อละ ๓๕ บาท ๑๑.๒ ค่าอาหารกลางวัน ๘ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท		-	๕๖๐ ๙๖๐ **๑,๕๒๐**	-	๕๖๐ ๙๖๐ **๑,๕๒๐**
กิจกรรมที่ ๑๒ :ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพิ่มเติมครั้งที่ ๕ ค่าใช้จ่าย ๑๒.๑ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๗ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๒ มื้อ มื้อละ ๓๕ บาท ๑๒.๒ ค่าอาหารกลางวัน ๗ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท		-	๔๙๐ ๘๔๐ **๑,๓๓๐**	-	๔๙๐ ๘๔๐ **๑,๓๓๐**

กิจกรรมและรายละเอียดการใช้งบประมาณ	เป้าหมาย (ระบุหน่วยนับ)	งบประมาณจำแนกตามหมวดรายจ่าย			
		ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	รวม
กิจกรรมที่ ๑๓ :ประชุมคณะกรรมการจัดทำรายละเอียดการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพิ่มเติมครั้งที่ ๖ ค่าใช้จ่าย ๑๓.๑ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๘ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๒ มื้อ มื้อละ ๓๕ บาท ๑๓.๒ ค่าอาหารกลางวัน ๘ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท		-	๕๖๐ ๙๖๐	-	๕๖๐ ๙๖๐ **๑,๕๒๐**
กิจกรรมที่ ๑๔ :ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพิ่มเติมครั้งที่ ๖ ค่าใช้จ่าย ๑๔.๑ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๗ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๒ มื้อ มื้อละ ๓๕ บาท ๑๔.๒ ค่าอาหารกลางวัน ๗ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท		-	๔๙๐ ๘๔๐	-	๔๙๐ ๘๔๐ **๑,๒๐๐**
กิจกรรมที่ ๑๕ :ประชุมคณะกรรมการซักซ้อมการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ค่าใช้จ่าย ๑.๑ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๘ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๒ มื้อ มื้อละ ๓๕ บาท ๑.๒ ค่าอาหารกลางวัน ๘ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท		-	๕๖๐ ๙๖๐	-	๕๖๐ ๙๖๐ **๑,๕๒๐**

กิจกรรมและรายละเอียดการใช้งบประมาณ	เป้าหมาย (ระบุหน่วยนับ)	งบประมาณจำแนกตามหมวดรายจ่าย			
		ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	รวม
กิจกรรมที่ ๑๖ :ประชุมคณะกรรมการบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ค่าใช้จ่าย ๑.๑ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๒๐ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๒ มื้อ มื้อละ ๓๕ บาท ๑.๒ ค่าอาหารกลางวัน ๒๐ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท		-	๑๔๐๐ ๒๔๐๐	-	๑๔๐๐ ๒๔๐๐ **๓,๘๐๐**
กิจกรรมที่ ๑๗ :ประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ค่าใช้จ่าย ๑.๑ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๒๐ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๒ มื้อ มื้อละ ๓๕ บาท ๑.๒ ค่าอาหารกลางวัน ๒๐ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท		-	๑,๔๐๐ ๒,๔๐๐	-	๑,๔๐๐ ๒,๔๐๐ **๓,๘๐๐**
กิจกรรมที่ ๑๘ :ประชุมคณะกรรมการชักซ้อมการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ค่าใช้จ่าย ๑.๑ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๘ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๒ มื้อ มื้อละ ๓๕ บาท ๑.๒ ค่าอาหารกลางวัน ๑๘ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท		-	๑,๒๖๐ ๒,๑๖๐	-	๑,๒๖๐ ๒,๑๖๐ **๓,๔๒๐**

กิจกรรมและรายละเอียดการใช้งบประมาณ	เป้าหมาย (ระบุหน่วยนับ)	งบประมาณจำแนกตามหมวดรายจ่าย			
		ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	รวม
กิจกรรมที่ ๑๙ :ประชุมคณะกรรมการจัดทำรายละเอียดประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ค่าใช้จ่าย ๑.๑ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๘ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๒ มื้อ มื้อละ ๓๕ บาท ๑.๒ ค่าอาหารกลางวัน ๑๘ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท		-	๑,๒๖๐ ๒,๑๖๐	-	๑,๒๖๐ ๒,๑๖๐ **๓,๔๒๐**
กิจกรรมที่ ๒๐ :ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ค่าใช้จ่าย ๒๐.๑ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๘ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๒ มื้อ มื้อละ ๓๕ บาท ๒๐.๒ ค่าอาหารกลางวัน ๑๘ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท		-	๑,๒๖๐ ๒,๑๖๐	-	๑,๒๖๐ ๒,๑๖๐ **๓,๔๒๐**
กิจกรรมที่ ๒๑ :ประชุมคณะกรรมการจัดทำรายละเอียดการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ค่าใช้จ่าย ๒๑.๑ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๒๐ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๒ มื้อ มื้อละ ๓๕ บาท ๒๑.๒ ค่าอาหารกลางวัน ๒๐ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท		-	๑,๔๐๐ ๒,๔๐๐	-	๑,๔๐๐ ๒,๔๐๐ **๓,๘๐๐**

กิจกรรมและรายละเอียดการใช้งบประมาณ	เป้าหมาย (ระบุหน่วยนับ)	งบประมาณจำแนกตามหมวดรายจ่าย			
		ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	รวม
กิจกรรมที่ ๒๒ :ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ค่าใช้จ่าย ๒๒.๑ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๗ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๒ มื้อ มื้อละ ๓๕ บาท ๒๒.๒ ค่าอาหารกลางวัน ๗ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท		-	 ๔๙๐ ๘๔๐	-	 ๔๙๐ ๘๔๐ **๑,๓๓๐**
กิจกรรมที่ ๒๓ :ประชุมคณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกฯ/สอบแข่งขันฯ ตำแหน่งครูผู้ช่วย ค่าใช้จ่าย ๒๓.๑ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๑๐ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๒ มื้อ มื้อละ ๓๕ บาท ๒๓.๒ ค่าอาหารกลางวัน ๑๑๐ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท		-	 ๗,๗๐๐ ๑๓,๒๐๐	-	 ๗,๗๐๐ ๑๓,๒๐๐ **๒๐,๙๐๐**
กิจกรรมที่ ๒๔:ดำเนินการสอบคัดเลือกฯ/สอบแข่งขันฯ ตำแหน่งครูผู้ช่วย ค่าใช้จ่าย ๒๔.๑ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๑๑๐ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๒ มื้อ มื้อละ ๓๕ บาท ๒๔.๒ ค่าอาหารกลางวัน ๑๑๐ คน จำนวน ๑ วัน วันละ ๑ มื้อ มื้อละ ๑๒๐ บาท ๒๔.๓ ค่าสถานที่ ๒๔.๔ ค่าวัสดุ		-	 ๗,๗๐๐ ๑๓,๒๐๐ ๑๐,๐๐๐	-	 ๗,๗๐๐ ๑๓,๒๐๐ **๒๐,๙๐๐** ๑๐,๐๐๐ ๓,๗๔๐
กิจกรรมที่ ๒๕ : สรุปผล สะท้อนผลการดำเนินโครงการและรายงานผลการดำเนินโครงการ	-	-	-	-	-
รวม	-	-	๙๖,๒๖๐	๓,๗๔๐	๑๐๐,๐๐๐

๒) แผนการใช้จ่ายงบประมาณ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙				รวม (บาท)
	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๘)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๙)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๙)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๙)	
กิจกรรมที่ ๑-๒๒ : ประชุมคณะกรรมการฯ	-	๔๔,๔๖๐	-	-	๔๔,๔๖๐
กิจกรรมที่ ๒๓-๒๔ : ดำเนินการประชุมคณะกรรมการและดำเนินการสอบแข่งขัน/สอบคัดเลือก	-	-	๕๕,๕๔๐	-	๕๕,๕๔๐
กิจกรรมที่ ๒๕ : สรุปผล สะท้อนผลการดำเนินโครงการ รายงานผลการดำเนินโครงการ	-	-	-	-	-
รวมวงเงิน (บาท)	-	๔๔,๔๖๐	๕๕,๕๔๐	-	๑๐๐,๐๐๐

(ลงชื่อ) ผู้เสนอโครงการ
(นางสุชัญญา รักษาวงษ์)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) ผู้เสนอโครงการ
(นายชยพล อัมภรัตน์)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ) ผู้เห็นชอบโครงการ
(นายนิรัตน์ สายแก้ว)
ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

(ลงชื่อ) ผู้เห็นชอบโครงการ
(นางรุ่งอรุณ บุญไว)
ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน

(ลงชื่อ) ผู้เห็นชอบโครงการ
(นางสาวนารีรัตน์ เอกศิริ)
ตำแหน่ง.รอง ผอ.สพป.ศรีสะเกษ เขต ๔

(ลงชื่อ) ผู้เห็นชอบโครงการ
(นายยุทธนา พรทิพย์)
ตำแหน่ง รอง ผอ.สพป.ศรีสะเกษ เขต ๔

(ลงชื่อ) ผู้อนุมัติโครงการ
(นายศักดิ์ ภักเกลี้ยง)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

ที่ นผ /๒๕๖๙ **วันที่** ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติโครงการพัฒนาคณะกรรมการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

เรื่องเดิม

ตามที่กลุ่มบริหารงานบุคคล โดย ว่าที่ร้อยตรี อมร ศรีอนันต์ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ได้ขออนุมัติโครงการพัฒนาคณะกรรมการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา งบประมาณ ๑๖๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนหกหมื่นบาทถ้วน) นั้น

การดำเนินการ/การตรวจสอบ

๑. จากการตรวจสอบเป็นโครงการที่ได้รับอนุมัติตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (จัดสรรครั้งที่ ๑ - ๓) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ งบตามภารกิจ โครงการพัฒนาคณะกรรมการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา รวมงบประมาณทั้งสิ้น ๑๖๐,๐๐๐ บาท รายละเอียดดังแนบ

๒. กลุ่มบริหารงานบุคคล ปรับรายละเอียดงบประมาณตามโครงการฯ ให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับจัดสรรตลอดปีงบประมาณ จำนวน ๑๖๐,๐๐๐ บาท

เห็นควร

๑. ลงนามอนุมัติโครงการพัฒนาคณะกรรมการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา จำนวนเงิน ๑๖๐,๐๐๐ บาท

๒. อนุมัติงบประมาณจากแผนการใช้จ่ายฯ (จัดสรรครั้งที่ ๑) จำนวน ๗๒,๐๐๐ บาท จากแหล่งงบประมาณดังกล่าวข้างต้น

๓. ขออนุญาตใช้บันทึกฉบับนี้แจ้งกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ให้เบิกจ่ายได้ตามงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ ทั้งนี้ดำเนินการก่อหนี้ผูกพันได้เมื่อได้รับเงินงวด โดยปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายพิสิทธิ์ กองสุกรรณ์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

(นายฉัตรชัย เหมือนมาตย์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

- เสนอโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นางรุ่งอรุณ บุญไว)
ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน
๑๐ มี.ค. ๖๙

(นายยุทธนา พรทิพย์)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

(นายศักดิ์ ภักเกลี้ยง)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

"เรียนดี มีคุณธรรม"

โครงการที่ได้รับอนุมัติตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

1.2 งบตามภารกิจ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ภายใต้กรอบงบประมาณ 2,000,000 บาท

ที่	โครงการ	จัดสรรครั้งที่ 1 ไตรมาสที่ 1 (ต.ค. - ธ.ค.68)	จัดสรรครั้งที่ 2 ไตรมาสที่ 2 (ม.ค. - มี.ค.69)	จัดสรรครั้งที่ 3 ไตรมาสที่ 3-4 (เม.ย. - ก.ย.69)	**รวมจัดสรร**	การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ
1	โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4	195,800	70,800	133,400	400,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มนโยบายและแผน
2	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP) ด้วยวิธีเฉพาะเจาะจง สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพัสดุโรงเรียน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569"	60,000			60,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มบริหารงานการเงินฯ
3	โครงการการบริหารจัดการเสริมสร้างประสิทธิภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ประชุมตามภารกิจ)	-	50,000	50,000	100,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
4	โครงการพัฒนาคณะกรรมการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา (อกคศ+ ถ่ายเอกสาร)	72,000	60,000	28,000	160,000	อยู่ระหว่างดำเนินการ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
	กลุ่มบริหารงานบุคคล	72,000	110,000	78,000	260,000		
5	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพครูผู้ช่วย ออนไลน์			15,000	15,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มพัฒนาครูฯ
6	โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรับรางวัล "ครูหัวใจทองคำ" ประจำปี พ.ศ. 2569	43,000			43,000	ดำเนินการแล้ว	กลุ่มพัฒนาครูฯ
7	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			61,600	61,600	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มพัฒนาครูฯ
	กลุ่มพัฒนาครูฯ	43,000		76,600	119,600		
8	โครงการส่งเสริมสนับสนุนการคัดเลือกนักเรียนและสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน	45,000			45,000	อยู่ระหว่างเบิกจ่าย	กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9	โครงการป้องกัน แก้ไขปัญหาเด็กตกหล่นและออกกลางคัน			25,000	25,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
10	โครงการเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา และทักษะในการรับมือภัยทุกรูปแบบ			25,000	25,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
11	โครงการวันเด็กแห่งชาติ ประจำปี 2569	30,000			30,000	อยู่ระหว่างเบิกจ่าย	กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
12	โครงการการแข่งขันกีฬานักเรียนศรีสะเกษ เขต 4 เกมส์ ครั้งที่ 4	70,000			70,000	อยู่ระหว่างเบิกจ่าย	กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
	กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	145,000		50,000	195,000		
13	โครงการพัฒนาทักษะบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ประจำปี 2569	20,000			20,000	ดำเนินการแล้ว	กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลฯ
14	โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ รวมพัฒนาเว็บ		10,000	120,000	130,000	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลฯ
15	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการครูผู้ดูแลระบบการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล ปีการศึกษา 2569 ออนไลน์			38,300	38,300	ยังไม่ดำเนินการ	กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลฯ
	กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลฯ	20,000	10,000	158,300	188,300		
16	โครงการตรวจสอบสถานศึกษา			15,000	15,000		หน่วยตรวจสอบภายใน

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

ที่ **วันที่** ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเสนออนุมัติโครงการ กลุ่มบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

ด้วยปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ โดย กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ มีโครงการที่จะดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จำนวน จำนวน ๑ โครงการ คือ "โครงการพัฒนาคณะกรรมการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา" ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยมี วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและนโยบายการบริหารงานบุคคลให้แก่คณะอนุกรรมการ และเพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีประสิทธิภาพ ดำเนินการในระหว่าง เดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙ ใช้งบประมาณในการดำเนินการทั้งสิ้น ๑๖๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนหกหมื่นบาทถ้วน)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

๑. เห็นชอบโครงการ "โครงการพัฒนาคณะกรรมการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา" ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อโปรดทราบ

๒. อนุมัติงบประมาณในการดำเนินงาน จำนวน ๑๖๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนหกหมื่นบาทถ้วน)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามหรือมีข้อราชการอื่นใดขอได้โปรดสั่งการ

(นายนิรัตน์ สายแก้ว)
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

(นางสาวนารีรัตน์ เอกศิริ)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

โครงการ "โครงการพัฒนาคณะกรรมการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา"

กลุ่ม/หน่วย กลุ่มบริหารงานบุคคล

ลักษณะโครงการ ☐ โครงการต่อเนื่อง ☑ โครงการใหม่

ผู้ประสานงานหลัก ๑. นายนิรัตน์ สายแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
๒. ว่าที่ร้อยตรี อมร ศรีอนันต์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

โทรศัพท์/โทรสาร ๑. ๐๖ ๑๐๒๖ ๙๖๙๘ e-mail nitikon๔@gmail.com
๒. ๐๖ ๓๔๒๑ ๕๙๒๙ e-mail amornsrianan@gmail.com

ส่วนที่ ๑ ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ : M๑

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) **ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์**

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) **ประเด็น** (✓) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) เป้าหมาย ๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

(๒) ประเด็นข้อ ๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ **ข้อย่อย** ๕.๑ ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัวยึดหลักคุณธรรม

<u>แผนระดับที่ ๒</u>

๑. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y)

(หลัก) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

(๑) เป้าหมายระดับประเด็น (Y๒) บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ

แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๑) เป้าหมายของแผนย่อย (Y๑) บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่าฯ (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

<u>หมายเหตุ</u> (ร่าง) โครงการหนึ่งโครงการต้องเลือกความสอดคล้อง<u>หนึ่ง</u>ปัจจัย

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ* : สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ (v๓_.....)

ชื่อ/รหัสปัจจัย* : ระบบบริหารงานบุคคล (ครู/บุคลากรทางการศึกษา) (v๓_๑๒๐๑๐๑V๐๕F๐๕)

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

หมุดหมายระดับหมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

เป้าหมายระดับหมุดหมายการบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้

เป้าหมายหลักของแผน ๑๓ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

/นโยบายและแผนระดับชาติ...

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

(๑) นโยบายและแผนความมั่นคงที่ -

(๒) เป้าหมายที่ -

(๓) กลยุทธ์หลักที่ -

แผนระดับที่ ๓ (ตามมติ ครม. วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐)

✓ แผนที่สอดคล้อง แผนปฏิบัติราชการ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

✓ แผนที่สอดคล้อง แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นโยบายรัฐบาล นโยบายการปฏิรูปการศึกษา สร้างสังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศจพ. ☐ ใช่ ☑ ไม่ใช่

ความสอดคล้องสนับสนุน (ถ้ามี)

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน

(๑) เป้าหมาย -

(๒) ประเด็น -

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น -

(๑) เป้าหมายระดับประเด็น (Y๒) -

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ -

(๓) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y๑) -

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่าฯ (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ : -

ชื่อ/รหัสปัจจัย : -

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

(๑) หมุดหมาย -

(๒) เป้าหมาย -

(๓) กลยุทธ์ -

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

(๑) นโยบายและแผนความมั่นคง

(๒) เป้าหมาย -

(๓) กลยุทธ์หลัก -

/นโยบายรัฐบาล...

นโยบายรัฐบาล ข้อ นโยบายการปฏิรูปการศึกษา สร้างสังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ข้อที่ ๖.การพัฒนาระบบราชการ และการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล

กลยุทธ์ของสพฐ. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ข้อ ๓.เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์เขต ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ข้อที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

ส่วนที่ ๒ สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X) : M๒ – M๓

๑) หลักการและเหตุผล

ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ปรับปรุงองค์ประกอบ และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค และคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด และปัจจุบันได้มีพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผลให้อำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) ไปเป็นของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา) คือ “อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” และ “อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา”และยังกำหนดให้ ก.ค.ศ. ดำเนินการเพื่อให้มี อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตามจำนวน องค์ประกอบ หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มา คุณสมบัติ และลักษณะต้องห้าม วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง และการประชุมของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาและการบริหารจัดการการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุเป้าหมาย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ และมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการจึงประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อให้ส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ยึดเป็นกรอบการดำเนินงานในการจัดทำแผนและงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ พร้อมทั้งขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการศึกษาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพในทุกมิติโดยใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า เพื่อมุ่งเป้าหมาย คือ ผู้เรียนทุกช่วงวัย และตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ที่ได้กำหนดให้ดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้ถูกต้องรวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ตอบสนองและสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ ที่มุ่งให้มีการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีคุณภาพและให้มีสมรรถนะตรงตามสายงานและวัฒนธรรม การทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยึดถือตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ กลุ่มบริหารงานบุคคล จึงได้จัดทำโครงการนี้ขึ้นเพื่อสอดคล้องและสนองยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา และเป็นหน่วยงานของภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๒) วัตถุประสงค์...

๒) วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและนโยบายการบริหารงานบุคคลให้แก่คณะอนุกรรมการ

๒. เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ.ฯ) มีประสิทธิภาพต่อการบริหารจัดการศึกษา

๓. เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพเป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยนับ
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output) (ระบุจำนวน)			
๑. คณะอนุกรรมการ ได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล	๑. คณะอนุกรรมการมีความรู้ ความเข้าใจในข้อกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายที่เกี่ยวข้องเพิ่มสูงขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ประกอบการพิจารณาอนุมัติ/เห็นชอบงานด้านบุคลากรได้อย่างถูกต้องและโปร่งใส	๑๓	คน
๒. ประชุมคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ. ฯ) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลได้เป็นอย่างดี	๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ ดำเนินการประชุมคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ.)	๑๒	ครั้ง
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome) (ระบุร้อยละ)			
๑. โรงเรียนมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลและสามารถตรวจสอบได้	๑. ร้อยละโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลและสามารถตรวจสอบได้	๑๐๐	ร้อยละ
๒.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ มีคะแนนการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	๒. ร้อยละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ มีคะแนนการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	๑๐๐	ร้อยละ

/ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ...

- **ผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่อการปิดช่องว่างของเป้าหมาย** (ผลที่คาดว่าจะได้รับ)

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดสามารถดำเนินการด้านงานบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ สามารถพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพตรงตามมาตรฐานที่กำหนด

๓. การบริหารจัดการงานบุคคล งานภารกิจตามอำนาจหน้าที่คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ.ฯ) มีประสิทธิภาพ

- **กลุ่มเป้าหมายของโครงการ**
  ๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔
  ๒. ผู้ปฏิบัติงานให้ราชการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔
  ๓. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ ทุกโรงเรียน

- **ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ**
  ๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔
  ๒. ผู้ปฏิบัติงานให้ราชการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔
  ๓. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔ ทุกโรงเรียน

๔) **ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ** ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙

๕) **พื้นที่การดำเนินการ** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

๖) **การติดตามและประเมินผล**

- วิธีการวัดและประเมินผล
  การนับจำนวนครั้งการประชุม ตรวจสอบบันทึกการประชุม การสังเกตการณ์ การตรวจสอบข้อร้องเรียน
- เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล
  บันทึกรายงานการประชุม ตรวจสอบเอกสาร ช่องทางรับฟังความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ และสรุปผลการดำเนินงาน

<u>หมายเหตุ</u> ** **ผลสัมฤทธิ์ของโครงการในการปิดช่องว่างของเป้าหมาย** ขอให้ท่านอธิบายว่าการดำเนินโครงการจะสามารถส่งผลต่อการบรรลุผลลัพธ์ตามเป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y๑) นำไปสู่การบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างไร

ส่วนที่ ๓ กิจกรรมและงบประมาณ : M๔ - M๕

๑) วงเงินงบประมาณทั้งหมด จำนวน ๑๖๐,๐๐๐ บาท จากแผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

กิจกรรมและรายละเอียดการใช้งบประมาณ	เป้าหมาย (ระบุหน่วยนับ)	งบประมาณจำแนกตามหมวดรายจ่าย			
		ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	รวม
กิจกรรมที่ ๑ : วางแผนการดำเนินงาน ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	-	-	-	-	-
กิจกรรมที่ ๒ : จัดประชุม อ.ก.ค.ศ. ๑. ค่าเบี้ยประชุม - ประธานอนุกรรมการ (๑ คนx๑,๒๕๐ บ.x๑๒ ครั้ง) - อนุกรรมการ (๖ คนx๑,๐๐๐ บ.x๑๒ ครั้ง) ๒. ค่าอาหารกลางวัน องค์คณะและผู้เข้าร่วมประชุม (๑๔ คนx๑๒๐ บ.x๑๒ ครั้ง) ๓. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม องค์คณะและผู้เข้าร่วมประชุม (๑๔ คนx๓๕ บ.x๒๔ ครั้ง) ๔. ค่าชดเชยน้ำมันเชื้อเพลิง ของคณะอนุกรรมการฯ(ก.ม.ละ ๔ บ.) ๕. ค่าจ้างทำสำเนาเอกสาร (รายงานการประชุมให้องค์คณะและผู้ที่ที่เกี่ยวข้อง)	๑ คน ๖ คน ๑๔ คน ๑๔ คน ๙ คน ๑๒ ครั้ง	๑๕,๐๐๐ ๗๒,๐๐๐	๒๐,๑๖๐ ๑๑,๗๖๐ ๓๓,๑๐๘	๗,๙๗๒	
กิจกรรมที่ ๓ : พัฒนาศักยภาพองค์คณะ	-	-	-	-	-
กิจกรรมที่ ๔ : สรุปและรายงานผลการบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	-
กิจกรรมที่ ๕ การดำเนินการตามนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงาน ของ อ.ก.ค.ศ. ของกระทรวงศึกษาธิการ/สพฐ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	-	-	-	-	-
รวมวงเงิน (บาท)	-	๘๗,๐๐๐	๖๕,๐๒๘	๗,๙๗๒	๑๖๐,๐๐๐

หมายเหตุ : ขอถัวจ่ายทุกรายการ

๒) แผนการใช้จ่ายงบประมาณ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙				รวม (บาท)
	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.-ธ.ค. ๖๘)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.-มี.ค. ๖๙)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.-มิ.ย. ๖๙)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค.-ก.ย. ๖๙)	
กิจกรรมที่ ๑ : วางแผนการดำเนินงาน	-	-	-	-	-
กิจกรรมที่ ๒ : จัดประชุม อ.ก.ค.ศ. (ต.ค.๖๘-มิ.ย.๖๙)	๗๒,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐
กิจกรรมที่ ๓ : พัฒนาศักยภาพองค์คณะ	-	-	-	-	-
กิจกรรมที่ ๔ : สรุปและรายงานผลการบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	-
กิจกรรมที่ ๕ : การดำเนินการตามนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงาน ของ อ.ก.ค.ศ. ของกระทรวงศึกษาธิการ/ สพฐ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	-	-	-	-	-
รวมวงเงิน (บาท)	**๗๒,๐๐๐**	**๓๐,๐๐๐**	**๓๐,๐๐๐**	**๒๘,๐๐๐**	**๑๖๐,๐๐๐**

(ลงชื่อ) ว่าที่ร้อยตรี ผู้เสนอโครงการ
(อมร ศรีอนันต์)
พนักงานราชการ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ) ผู้เห็นชอบโครงการ
(นายนิรัตน์ สายแก้ว)
ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

(ลงชื่อ) ผู้เห็นชอบโครงการ
(นางรุ่งอรุณ บุญไว)
ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน

(ลงชื่อ) ผู้เห็นชอบโครงการ
(นางสาวนารีรัตน์ เอกศิริ)
ตำแหน่ง รอง ผอ.สพป.ศรีสะเกษ เขต ๔

(ลงชื่อ) ผู้เห็นชอบโครงการ
(นายยุทธนา พรทิพย์)
ตำแหน่ง รอง ผอ.สพป.ศรีสะเกษ เขต ๔

(ลงชื่อ) ผู้อนุมัติโครงการ
(นายศักดิ์ ภักเกลี้ยง)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนา

ทรัพยากรบุคคล

ที่ยังใช้บังคับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์
และแนวทางที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

ด่วนที่สุด

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

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

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหนังสือที่อ้างถึง เฉพาะสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันฯ ที่กำหนดใหม่ ตามข้อ ๒ แทน

๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ทั้งนี้ การใดที่อยู่ระหว่างการดำเนินการตามหนังสือที่อ้างถึง ก่อนหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ
เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖)

โดยที่มาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดให้มี อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำหรับแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ จากเดิมที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของ กศจ. ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน

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 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ใช้สำหรับการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒. ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

"ผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน" หมายความว่า อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี

"อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา" หมายความว่า อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แล้วแต่กรณี

"สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา" หมายความว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แล้วแต่กรณี

๓. ผู้มีสิทธิสมัครสอบแข่งขัน ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

๓.๑ มีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

๓.๒ มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาหรือปริญญาอื่นที่ ก.ค.ศ. รับรองเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

๓.๓ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่คุรุสภาออกให้สำหรับปฏิบัติหน้าที่สอน ไม่หลังวันรับสมัครสอบแข่งขันวันสุดท้ายและยังไม่หมดอายุ

เว้นแต่ ผู้สมัครสอบแข่งขันที่มีคุณวุฒิในกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก ที่ขาดแคลนหรือมีความจำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนเป็นพิเศษ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด จะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่คุรุสภาออกให้สำหรับปฏิบัติหน้าที่สอนก่อนบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย

กรณีผู้สมัครสอบแข่งขันซึ่งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น นอกจากจะต้องมีคุณสมบัติตามข้อ ๓.๑ – ๓.๓ แล้ว ต้องมีหนังสืออนุญาตจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้สมัครสอบแข่งขันและยินยอมให้ย้ายหรือโอนเมื่อสอบแข่งขันได้ โดยให้บรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วยและรับเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย ตามที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน ทั้งนี้ ในวันสมัครสอบแข่งขัน ผู้สมัครต้องรับรองตนเองด้วยว่าในวันบรรจุและแต่งตั้งไม่ติดเงื่อนไขอื่นใดที่หน่วยงานหรือส่วนราชการที่ตนสังกัดอยู่เดิมกำหนด

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

ทั้งนี้ การประเมิน ภาค ค กำหนดให้ใช้ระยะเวลาประเมินไม่เกิน ๒๐ นาทีต่อผู้เข้ารับการประเมินหนึ่งราย

๕. เกณฑ์การตัดสิน

๕.๑ ผู้สอบแข่งขัน ต้องได้คะแนนใน ภาค ก และ ภาค ข แต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ จึงจะมีสิทธิเข้ารับการประเมิน ภาค ค โดยให้ประกาศรายชื่อเรียงตามลำดับเลขประจำตัวสอบ

๕.๒ ผู้สอบแข่งขันได้ ต้องได้คะแนน ภาค ก ภาค ข และ ภาค ค แต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ โดยให้ประกาศรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้เรียงตามลำดับที่ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากมากไปหาน้อยแยกตามกลุ่มวิชา 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

๖. การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ กำหนดกรอบระยะเวลาไว้ไม่เกินสองปี นับแต่วันที่ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เว้นแต่มีการประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในคุณวุฒิ กลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอกเดียวกันครั้งใหม่ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ครั้งก่อนเป็นอันยกเลิก

ทั้งนี้ ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้กำหนดระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ และให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ไว้ในประกาศรับสมัครด้วย

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๗. การสมัครสอบแข่งขันของผู้สมัคร ให้ดำเนินการ ดังนี้

๗.๑ กรณีที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดำเนินการสอบแข่งขันพร้อมกัน ให้ผู้สมัครสอบแข่งขันเลือกสมัครได้เพียง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษแห่งใดแห่งหนึ่งเท่านั้น และให้เลือกสมัครในกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอกอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น หากปรากฏว่าผู้สมัครสอบแข่งขันสมัครเกินกว่าหนึ่งแห่ง และหรือสมัครเกินกว่าหนึ่งกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก จะตัดสิทธิการสอบแข่งขันทั้งหมด

ทั้งนี้ ให้ยื่นสมัครตามรูปแบบและวิธีการที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันกำหนด พร้อมค่าธรรมเนียมการสมัครสอบ จำนวน ๓๐๐ บาท

๗.๒ เตรียมจัดทำรายละเอียดการประเมิน ภาค ค ตามองค์ประกอบตามหัวข้อที่ได้ระบุไว้ในประกาศรับสมัคร พร้อมทั้งจัดเตรียมการนำเสนอที่แสดงถึงทักษะและศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของตนเองในสาขาวิชาที่สมัคร ในรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ ตามที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันกำหนด

๘. การดำเนินการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ดำเนินการดังนี้

๘.๑ กำหนดสัดส่วนตำแหน่งว่างเพื่อใช้ในการสอบแข่งขันและการคัดเลือก

๘.๒ กำหนดวัน เวลา ในการสอบ ภาค ก และ ภาค ข

๘.๓ กำหนดระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้มีระยะเวลาที่เหมาะสม โดยให้คำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินสองปี

๘.๔ กำกับ ติดตามการดำเนินการสอบแข่งขันให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๙. การดำเนินการของผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ให้ดำเนินการดังนี้

๙.๑ ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี เป็นผู้บริหารจัดการเกี่ยวกับการออกข้อสอบ ภาค ก และ ภาค ข โดย อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาอาจรวมกลุ่มกันตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด สำหรับการออกข้อสอบให้สถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพทางการศึกษาและมีประสบการณ์ในการออกข้อสอบตามที่เห็นสมควร เป็นผู้ดำเนินการออกข้อสอบตามหลักสูตรที่กำหนดท้ายหลักเกณฑ์วิธีการนี้ รวมทั้งจัดส่งข้อสอบ ตรวจกระดาษคำตอบและประมวลผลการสอบ

๙.๒ กำหนดจำนวนตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน และกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก ที่ใช้ในการสอบแข่งขัน ตามความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา และสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ทั้งนี้ ตำแหน่งว่างที่จะใช้บรรจุและแต่งตั้ง ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือนในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เกินเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด และต้องเป็นตำแหน่งที่ไม่มีเงื่อนไขการใช้ตำแหน่ง

๙.๓ กำหนดวิธีการและรูปแบบในการรับสมัคร โดยอาจกำหนดให้ผู้สมัครยื่นสมัครด้วยตนเองหรือทางอิเล็กทรอนิกส์ กรณีที่กำหนดให้ยื่นสมัครทางอิเล็กทรอนิกส์ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันกำหนดวิธีการยื่นเอกสารประกอบการตรวจสอบคุณสมบัติด้วย

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๙.๔ ประกาศรับสมัครก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน โดยระบุรายละเอียดดังนี้

๙.๔.๑ ตำแหน่งว่างที่จะใช้บรรจุและแต่งตั้ง ตามข้อ ๙.๒ จำแนกคุณวุฒิพร้อมระบุอัตราเงินเดือน

๙.๔.๒ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบแข่งขัน ตามข้อ ๓

๙.๔.๓ วัน เวลา และสถานที่ในการสอบ ภาค ก และ ภาค ข รวมทั้งวิธีการและรูปแบบการรับสมัคร

๙.๔.๔ หลักสูตรการสอบแข่งขัน ภาค ก ภาค ข องค์ประกอบการประเมิน ภาค ค รวมทั้งเกณฑ์การตัดสิน

๙.๔.๕ ระยะเวลาในการประเมิน ภาค ค ตามข้อ ๔ วรรคสอง

๙.๔.๖ ระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

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

๙.๔.๘ เงื่อนไขอื่นที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือผู้ดำเนินการสอบแข่งขันกำหนด ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

ทั้งนี้ ให้ประกาศไว้ในที่เปิดเผย และส่งประกาศรับสมัครทางไปรษณีย์ลงทะเบียนหรือทางอินเทอร์เน็ตไปยังส่วนราชการ และหน่วยงานที่เห็นสมควร ตลอดทั้งประชาสัมพันธ์ทางอินเทอร์เน็ตหรือทางสื่อต่าง ๆ

๙.๕ รับสมัครสอบแข่งขันไม่น้อยกว่าเจ็ดวันไม่เว้นวันหยุดราชการ

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

ทั้งนี้ อาจมอบหมายให้เจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครสอบแข่งขัน รวมทั้งดำเนินการอื่นตามความจำเป็น โดยในแต่ละวันให้จัดทำสถิติผู้สมัครแยกตามคุณวุฒิ กลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก ประกาศไว้ในที่เปิดเผย และหรือทางอินเทอร์เน็ต

๙.๗ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ ภาค ก และ ภาค ข โดยเรียงตามลำดับเลขประจำตัวสอบแยกตามกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก และประกาศวัน เวลา และสถานที่สอบ ภาค ก และภาค ข รวมทั้งระเบียบว่าด้วยการปฏิบัติของผู้เข้าสอบและระเบียบอื่น ๆ เกี่ยวกับการสอบแข่งขันทางอินเทอร์เน็ตหรือทางสื่อต่าง ๆ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๙.๘ ดำเนินการจัดสอบ ภาค ก และ ภาค ข

๙.๙ ประกาศรายชื่อผู้สอบแข่งขันที่ได้คะแนน ภาค ก และ ภาค ข แต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ โดยเรียงตามลำดับเลขประจำตัวสอบ พร้อมทั้ง กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการประเมิน ภาค ค และให้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันทางอินเทอร์เน็ต หรือทางสื่อต่าง ๆ

๙.๑๐ เมื่อทราบจำนวนผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมิน ภาค ค ตามข้อ ๙.๙ แล้ว ให้ดำเนินการ ดังนี้

๙.๑๐.๑ กำหนดวัน เวลา และสถานที่ประเมิน ภาค ค รวมทั้งกำหนดรายการและจำนวนชุดเอกสารการประเมิน ภาค ค ที่ผู้เข้ารับการประเมินต้องจัดทำเพื่อนำเสนอ โดยประกาศให้ทราบโดยทั่วกันทางอินเทอร์เน็ตหรือทางสื่อต่าง ๆ

๙.๑๐.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ภาค ค จำนวน ๓ - ๕ คน ตามองค์ประกอบ ดังนี้

๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ คน

๒) ครูที่มีความรู้ความสามารถทางด้านการสอนในกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอกนั้น ๆ จำนวน ๑ คน

๓) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกิน ๓ คน

ทั้งนี้ การตั้งคณะกรรมการประเมิน ภาค ค ต้องกำหนดให้มีประธานกรรมการ และเลขานุการในแต่ละคณะด้วย และคณะกรรมการประเมินต้องไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมิน ภาค ค กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอาจตั้งคณะกรรมการประเมินมากกว่า ๑ คณะ ก็ได้

๙.๑๑ ดำเนินการประเมิน ภาค ค โดยให้คณะกรรมการประเมินที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแต่งตั้ง ดำเนินการประเมิน ภาค ค ตามระยะเวลาที่กำหนดในข้อ ๔ วรรคสอง โดยให้ประเมิน ณ สถานที่ที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันกำหนด

๙.๑๒ ประกาศรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้เฉพาะผู้ที่ได้คะแนนตามเกณฑ์การตัดสิน ข้อ ๕.๒ โดยเรียงลำดับที่ผู้ที่ได้คะแนนรวมทุกภาคจากมากไปหาน้อย แยกตามกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก โดยให้ประกาศไว้ในที่เปิดเผย ตลอดทั้งประชาสัมพันธ์ทางอินเทอร์เน็ตหรือทางสื่อต่าง ๆ

ทั้งนี้ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันพิจารณาแต่งตั้งกรรมการและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการสอบแข่งขันได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม หรือมอบหมายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี แต่งตั้งกรรมการและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการสอบแข่งขันได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๑๐. การเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้และการบรรจุและแต่งตั้ง

๑๐.๑ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี เรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้มารายงานตัวเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง โดยทำหนังสือเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้โดยตรงเป็นรายบุคคลตามลำดับที่ในประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตามที่อยู่ที่ปรากฏในเอกสารการสมัคร โดยแจ้งกำหนดวันรายงานตัวไม่น้อยกว่าเจ็ดวันแต่ไม่เกินสิบวัน นับแต่วันประทับตราลงทะเบียนของไปรษณีย์ต้นทาง โดยให้แจ้งรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑) วัน เวลา และสถานที่รายงานตัว

๒) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการรายงานตัว

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๓) ลำดับที่ที่ผู้สอบแข่งขันได้มีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

๔) ที่ตั้งของสถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษาที่จะบรรจุและแต่งตั้ง

๕) วันที่จะบรรจุและแต่งตั้ง

๖) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๑๐.๒ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูหรือหลักฐานที่คุรุสภาออกให้สำหรับปฏิบัติหน้าที่สอน ที่ยังไม่หมดอายุ โดยให้บรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย และรับเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย ตามประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน ตามจำนวนตำแหน่งว่าง และตามลำดับที่ในประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ โดยอนุมัติของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี และให้ส่งสำเนาคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานละ ๑ ชุดภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันออกคำสั่ง

๑๑. การยกเลิกผู้สอบแข่งขันได้รายใดออกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ จะยกเลิกได้เมื่อผู้นั้นมีกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้

๑๑.๑ ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งไปแล้ว

๑๑.๒ ขอสละสิทธิในการบรรจุและแต่งตั้ง

๑๑.๓ ไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุและแต่งตั้งตามกำหนด

๑๑.๔ ไม่อาจรับการบรรจุและแต่งตั้งตามวันที่กำหนดได้

กรณีผู้สอบแข่งขันได้รายใดถูกยกเลิกการขึ้นบัญชี ตามข้อ ๑๑.๓ และ ๑๑.๔ ไปแล้ว ถ้าบัญชีนั้นยังไม่ยกเลิกและมีเหตุผลอันสมควร และผู้ดำเนินการสอบแข่งขันวินิจฉัยแล้วว่า เป็นเหตุอันสมควร อาจอนุมัติให้ขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ตามลำดับที่เดิมอีกก็ได้

๑๒. การนำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑๓. การดำเนินการสอบแข่งขันให้ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากปรากฏว่ามีการทุจริตหรือส่อไปในทางไม่สุจริต หรือดำเนินการผิดพลาดอันอาจเกิดความไม่เป็นธรรม ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันพิจารณาแก้ไขหรือยกเลิกการดำเนินการในครั้งนั้นได้ ทั้งนี้ การพิจารณาวินิจฉัยของผู้ดำเนินการสอบแข่งขันให้เป็นที่สุด

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

สำนักงาน ก.ค.ศ.

หลักสูตรการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(แนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว๑๔ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖)

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 โครงสร้างประโยคที่เหมาะสมทั้งในเชิงความหมาย 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) 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) ให้ประเมินจากการนำเสนอที่แสดงถึงทักษะและศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของตนเองในสาขาวิชาที่สมัครในรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ ตามที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันกำหนด

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๖

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๘ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ อธิบดี ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษาทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ตามหนังสือที่อ้างถึง

๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ทั้งนี้ ผู้ใดซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือที่อ้างถึง อยู่ก่อนหลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ใช้บังคับ สามารถนำคุณสมบัติดังกล่าวมาใช้ในการสมัครเข้ารับการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายธนู ขวัญเดช)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

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

"เรียนดี มีคุณธรรม"

สิ่งที่ส่งมาด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ
เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย
กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๖ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๙)

เพื่อให้การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตรงตามความต้องการจำเป็นและบริบทการจัดการศึกษาของแต่ละส่วนราชการ ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนมีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา มีจิตวิญญาณความเป็นครู และมีศักยภาพในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) และมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และมติ ก.ค.ศ. ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๙ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ดังนี้

๑. ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

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

"อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา" หมายความว่า อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

"อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง" หมายความว่า อ.ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. กรมส่งเสริมการเรียนรู้ หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

"สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา" หมายความว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

"ส่วนราชการ" หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือกรมส่งเสริมการเรียนรู้

๒. ผู้ดำเนินการคัดเลือกอาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ อย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

๒.๑ มีมติคณะรัฐมนตรี หรือทางราชการมีเงื่อนไขให้รับโอนโรงเรียนเอกชน หรือโรงเรียนอื่นใดมาเป็นโรงเรียนรัฐบาล หรือเงื่อนไขผูกพันอื่นที่ทางราชการให้ไว้เป็นการเฉพาะให้บรรจุและแต่งตั้ง

๒.๒ มีสัญญาผูกพันตามโครงการพิเศษ หรือโครงการนักเรียนทุนรัฐบาล

๒.๓ ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันไม่น้อยกว่าสองครั้ง ไม่มีผู้สมัคร หรือดำเนินการสอบแข่งขันไม่น้อยกว่าสองครั้งแล้ว ได้จำนวนคนไม่เพียงพอกับตำแหน่งว่างที่จะบรรจุและแต่งตั้งตามที่ประกาศ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒.๔ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ไปดำรงตำแหน่งในพื้นที่ที่เป็นเกาะหรือบนภูเขาสูงที่ไม่สามารถเดินทางด้วยพาหนะใด ๆ ได้สะดวกตลอดปี หรือพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อความมั่นคงของประเทศตามประกาศของกระทรวงการคลัง หรือกระทรวงมหาดไทย หรือกระทรวงอื่น หรือพื้นที่พิเศษ (พื้นที่ซึ่งมีสภาพหรือเหตุการณ์ใด ๆ ที่กระทรวงการคลังกำหนดให้เป็นพื้นที่พิเศษ)

๒.๕ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ครูสอนศาสนาอิสลามหรือวิทยากรอิสลามศึกษาตามประกาศแนวการดำเนินงานและการจัดการเรียนการสอนอิสลามศึกษาในสถานศึกษาตามที่ส่วนราชการกำหนด พนักงานจ้างเหมาบริการ ครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณหรือ *เงินรายได้ของสถานศึกษา ซึ่งทุกตำแหน่งต้องได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่สอนในสังกัดที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก ตามคำสั่งจ้าง หรือสัญญาจ้าง หรือเอกสารอื่นใดที่แสดงข้อตกลงในการจ้าง อย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันไม่น้อยกว่าสามปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับคุณวุฒิปริญญาตรีโดยผู้มีอำนาจอนุมัติให้สำเร็จการศึกษาแล้วและมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน โดยให้นับถึงวันรับสมัครคัดเลือกวันสุดท้าย ทั้งนี้ ต้องมีภาระงานการสอนตามที่ส่วนราชการกำหนด ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่าที่คุรุสภากำหนด

*เงินรายได้ของสถานศึกษา หมายความว่า เงินบริจาค ค่าธรรมเนียม ค่าบริการ ค่าตอบแทนจากการให้บริการ การลงทุน การใช้ทรัพย์สินของสถานศึกษา โดยมีการนำเข้าระบบบัญชีของสถานศึกษาและนำไปใช้จ่ายตามกฎหมายหรือระเบียบที่ทางราชการกำหนด หรือเงินรายได้อื่นตามกฎหมายหรือระเบียบว่าด้วยการนั้น

๒.๖ มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษอื่น ตามที่ผู้ดำเนินการคัดเลือกกำหนด โดยได้รับอนุมัติจาก ก.ค.ศ.

๓. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓.๑ มีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

๓.๒ มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาหรือปริญญาอื่นที่ ก.ค.ศ. รับรองเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

๓.๓ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่คุรุสภาออกให้สำหรับปฏิบัติหน้าที่สอนไม่หลังวันรับสมัครคัดเลือกวันสุดท้ายและยังไม่หมดอายุ

เว้นแต่ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกที่มีคุณวุฒิในกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลนหรือมีความจำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนเป็นพิเศษ ตามที่ส่วนราชการกำหนด จะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูหรือหลักฐานที่คุรุสภาออกให้สำหรับปฏิบัติหน้าที่สอน ก่อนบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย

สำหรับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกกรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ตามข้อ ๒.๕ ต้องมีคุณสมบัติเพิ่มเติม ดังนี้

(๑) เป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ครูสอนศาสนาอิสลามวิทยากรอิสลามศึกษา พนักงานจ้างเหมาบริการ ครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราว ตามระบบคุณธรรมที่ยึดความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และประโยชน์ของทางราชการตามที่มีกฎหมายกำหนดไว้โดยเฉพาะหรือตามที่ส่วนราชการกำหนด

สำนักงาน ก.ค.ศ.

(๒) ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ครูสอนศาสนาอิสลาม วิทยากรอิสลามศึกษา พนักงานจ้างเหมาบริการ ครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราว จากเงินงบประมาณหรือเงินรายได้ของสถานศึกษา และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่สอนในสังกัดที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก ตามคำสั่งจ้าง หรือสัญญาจ้าง หรือเอกสารอื่นใดที่แสดงข้อตกลงในการจ้าง อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือรวมกันไม่น้อยกว่าสามปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับคุณวุฒิปริญญาตรีโดยผู้มีอำนาจอนุมัติให้สำเร็จการศึกษาแล้ว และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน โดยให้นับถึงวันรับสมัครคัดเลือกวันสุดท้าย ทั้งนี้ ต้องมีภาระงานการสอนตามที่ส่วนราชการกำหนด ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่าที่คุรุสภากำหนด

ทั้งนี้ ในกรณีที่เป็นกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน หรือมีสภาพจำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนเป็นพิเศษ ตามที่ส่วนราชการกำหนด ให้เป็นไปตามข้อ ๓.๓ วรรคสอง

๔. ให้ส่วนราชการเป็นผู้พิจารณากำหนดสัดส่วนจำนวนตำแหน่งว่างเพื่อใช้ในการคัดเลือกและการสอบแข่งขันได้ตามความเหมาะสม โดยให้กำหนดปีละหนึ่งครั้ง

๕. สถานศึกษาที่จะบรรจุและแต่งตั้งต้องมีอัตรากำลังไม่เกินเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำหรับสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ยกเว้นสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ) ต้องสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอก ที่ ก.ค.ศ. กำหนดด้วย

๖. การคัดเลือกกรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ตามข้อ ๒.๑ และข้อ ๒.๒

๖.๑ องค์ประกอบการประเมิน

ให้ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งและวิชาชีพ ด้วยการสัมภาษณ์ ในประเด็นดังนี้

๖.๑.๑ ประวัติส่วนตัวและการศึกษา

๖.๑.๒ ประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

๖.๑.๓ บุคลิกลักษณะ ท่วงทีวาจา วุฒิภาวะทางอารมณ์และการมีปฏิภาณในการแก้ปัญหา

๖.๑.๔ ทักษะและศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก

๖.๑.๕ ความเข้าใจเรื่องประวัติศาสตร์ชาติไทย จิตสำนึกเรื่องการรักชาติ รักประเทศ จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ และคุณธรรมจริยธรรม

๖.๒ เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งและวิชาชีพไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ

๖.๓ การดำเนินการ ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกดำเนินการดังนี้

๖.๓.๑ กำหนดวันและเวลาในการคัดเลือก

๖.๓.๒ กำหนดรายละเอียด วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ดังนี้

๑) รายละเอียดขององค์ประกอบการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งและวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การให้คะแนน

๒) วิธีการ รูปแบบ และเงื่อนไขในการสมัคร

๓) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควรและเหมาะสม

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๖.๓.๓ จัดให้มีการดำเนินการคัดเลือก

ทั้งนี้ ผู้ดำเนินการคัดเลือกอาจมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือกรมส่งเสริมการเรียนรู้ หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี แต่งตั้งคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการคัดเลือกได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๗. การคัดเลือกกรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ตามข้อ ๒.๓ - ๒.๕

๗.๑ หลักสูตรการคัดเลือก แบ่งออกเป็น ๓ ภาค ดังนี้

ภาค ก ความรู้ความสามารถทั่วไป

ภาค ข ความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง

ภาค ค ความเหมาะสมกับตำแหน่งและวิชาชีพ

สำหรับรายละเอียดให้เป็นไปตามหลักสูตรการคัดเลือกแนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

๗.๒ เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องได้คะแนนแต่ละภาค ไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ

กรณีได้คะแนนรวม ภาค ก ภาค ข และ ภาค ค เท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนน ภาค ข มากกว่า อยู่ในลำดับที่ดีกว่า หากยังได้คะแนน ภาค ข เท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนน ภาค ก มากกว่า อยู่ลำดับที่ดีกว่า หากยังได้คะแนน ภาค ก เท่ากันอีก ให้ผู้ที่ได้รับเลขประจำตัวผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกก่อน อยู่ลำดับที่ดีกว่า

๗.๓ การดำเนินการ

๗.๓.๑ ให้ส่วนราชการดำเนินการดังนี้

๑) กำหนดวันและเวลาในการคัดเลือก

๒) กำหนดรายละเอียดขององค์ประกอบการประเมิน ภาค ค ความเหมาะสมกับตำแหน่งและวิชาชีพ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การให้คะแนน

ทั้งนี้ เมื่อส่วนราชการดำเนินการตามข้อ ๒) แล้ว ให้รายงาน ก.ค.ศ. เพื่อทราบด้วย

๓) กำกับ ติดตาม การดำเนินการคัดเลือกให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๗.๓.๒ ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกดำเนินการดังนี้

๑) กำหนดจำนวนตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน และกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก ที่ใช้ในการคัดเลือก ตามความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา สำหรับสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ยกเว้นสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ) ต้องสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่ ก.ค.ศ. กำหนดด้วย

ทั้งนี้ ตำแหน่งว่างที่จะใช้บรรจุและแต่งตั้ง ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือนในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เกินเกณฑ์อัตรากำลัง ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และต้องเป็นตำแหน่งที่ไม่มีเงื่อนไขการใช้ตำแหน่ง

๒) กำหนดวิธีการและรูปแบบในการรับสมัคร โดยอาจกำหนดให้ผู้สมัครยื่นสมัครด้วยตนเองหรือทางอิเล็กทรอนิกส์ กรณีที่กำหนดให้ยื่นสมัครทางอิเล็กทรอนิกส์ ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกกำหนดวิธีการยื่นเอกสารประกอบการตรวจสอบคุณสมบัติด้วย

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๓) ประกาศรับสมัครก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน โดยระบุรายละเอียดดังนี้

๓.๑) ตำแหน่งว่างที่จะใช้บรรจุและแต่งตั้ง ตามข้อ ๑) จำแนกคุณวุฒิ พร้อมระบุอัตราเงินเดือน

๓.๒) คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครคัดเลือก ตามข้อ ๓

๓.๓) วัน เวลา และสถานที่ในการสอบ ภาค ก ภาค ข และ ภาค ค รวมทั้งวิธีการและรูปแบบการรับสมัคร

๓.๔) หลักสูตรการคัดเลือก ภาค ก และ ภาค ข องค์ประกอบการประเมิน ภาค ค ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การให้คะแนน รวมทั้งเกณฑ์การตัดสิน

๓.๕) เงื่อนไขกรณีที่ตรวจสอบภายหลังพบว่า ผู้สมัครรายใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามประกาศรับสมัครและตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ถือว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ทั้งนี้ หากผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งดำเนินการสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลัน ตามมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ หรือสั่งเพิกถอนคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง แล้วแต่กรณี และหากตรวจสอบพบว่าเอกสารหลักฐานที่ใช้ในการคัดเลือก เป็นเอกสารที่เป็นเท็จ ผู้สมัครจะต้องถูกดำเนินการทางอาญา

๓.๖) เงื่อนไขอื่นที่ส่วนราชการหรือผู้ดำเนินการคัดเลือกกำหนด ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

ทั้งนี้ ให้ประกาศไว้ในที่เปิดเผย และส่งประกาศรับสมัครทางไปรษณีย์ลงทะเบียนหรือทางอินเทอร์เน็ตไปยังหน่วยงานที่เห็นสมควร ตลอดทั้งประชาสัมพันธ์ทางอินเทอร์เน็ต หรือทางสื่อต่าง ๆ

๔) รับสมัครคัดเลือกไม่น้อยกว่าเจ็ดวันไม่เว้นวันหยุดราชการ

๕) ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครคัดเลือกให้ถูกต้องตามประกาศรับสมัครและตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งการรับสมัครด้วยตนเองและทางอิเล็กทรอนิกส์ก่อนประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก

ทั้งนี้ อาจมอบหมายให้เจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก รวมทั้งดำเนินการอื่นตามความจำเป็น โดยในแต่ละวันให้จัดทำสถิติผู้สมัครแยกตามคุณวุฒิ กลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก ประกาศไว้ในที่เปิดเผยและหรือทางอินเทอร์เน็ต

๖) ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก โดยเรียงตามลำดับเลขประจำตัวสอบแยกตามกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก และประกาศวัน เวลา และสถานที่สอบ ภาค ก ภาค ข และ ภาค ค รวมทั้งระเบียบว่าด้วยการปฏิบัติของผู้เข้าสอบและระเบียบอื่น ๆ เกี่ยวกับการคัดเลือกทางอินเทอร์เน็ต หรือทางสื่อต่าง ๆ

๗) จัดให้มีการคัดเลือก

๘) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเฉพาะผู้ที่ได้คะแนนตามเกณฑ์การตัดสิน โดยเรียงลำดับที่ผู้ที่ได้คะแนนรวมทุกภาคจากมากไปหาน้อย แยกตามกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก โดยให้ประกาศไว้ในที่เปิดเผย ตลอดทั้งประชาสัมพันธ์ทางอินเทอร์เน็ตหรือทางสื่อต่าง ๆ

ทั้งนี้ ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกพิจารณาแต่งตั้งกรรมการและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการคัดเลือกได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม หรือมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรมส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณีแต่งตั้งกรรมการและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการคัดเลือกได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๘. การเรียกตัวผู้ได้รับการคัดเลือก

ให้ส่วนราชการ หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี เรียกตัวผู้ได้รับการคัดเลือกมารายงานตัวเพื่อบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ให้ครบตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศไว้ โดยทำหนังสือเรียกตัวผู้ได้รับการคัดเลือกโดยตรงเป็นรายบุคคลตามที่อยู่ที่ปรากฏในเอกสารการสมัคร และให้แจ้งกำหนดวันรายงานตัวไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน แต่ไม่เกินสิบวัน นับแต่วันประทับตราลงทะเบียนของไปรษณีย์ต้นทาง โดยให้แจ้งรายละเอียดดังนี้

๘.๑ วัน เวลา และสถานที่รายงานตัว

๘.๒ เอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการรายงานตัว

๘.๓ ลำดับที่ที่ผู้ได้รับการคัดเลือกมีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

๘.๔ ที่ตั้งของสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาที่จะบรรจุและแต่งตั้ง

๘.๕ วันที่จะบรรจุและแต่งตั้ง

๘.๖ อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๙. การบรรจุและแต่งตั้ง

๙.๑ ให้บรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกให้ครบตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศไว้ โดยไม่มีการขึ้นบัญชี ในกรณีที่ได้ผู้ได้รับการคัดเลือกไม่ครบตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศไว้ ส่วนราชการอาจกำหนดวันและเวลาในการคัดเลือกครั้งต่อไป หรือนำตำแหน่งว่างที่เหลือจากการคัดเลือกไปบริหารจัดการได้ตามความเหมาะสม

๙.๒ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานตำแหน่ง หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ และประกาศรับสมัคร รวมทั้งไม่ติดเงื่อนไขอื่นใดที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยให้บรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย และรับเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย ตามประกาศรับสมัครคัดเลือก ตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศไว้ โดยอนุมัติของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี และให้ส่งสำเนาคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกให้ส่วนราชการและสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานละ ๑ ชุดภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันออกคำสั่ง

๙.๓ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกและได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หากจะขอย้ายหรือโอนไปดำรงตำแหน่งนอกสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๑๐. กรณีที่ตรวจสอบภายหลังพบว่า ผู้สมัครรายใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามประกาศรับสมัครและตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ถือว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ทั้งนี้ หากผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งดำเนินการสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลันตามมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ หรือสั่งเพิกถอนคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง แล้วแต่กรณี และหากตรวจสอบพบว่า เอกสารหลักฐานที่ใช้ในการคัดเลือกเป็นเอกสารที่เป็นเท็จ ผู้สมัครจะต้องถูกดำเนินการทางอาญา

๑๑. การดำเนินการคัดเลือกให้ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากปรากฏว่า มีการทุจริตหรือส่อไปในทางไม่สุจริต หรือดำเนินการผิดพลาดอันอาจเกิดความไม่เป็นธรรม ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกพิจารณาแก้ไขหรือยกเลิกการดำเนินการในครั้งนั้นได้ ทั้งนี้ การพิจารณาวินิจฉัยของผู้ดำเนินการคัดเลือกให้เป็นที่สุด

หากมีกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ หรือมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

สำนักงาน ก.ค.ศ.

หลักสูตรการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ

(แนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๖ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๙)

ภาค ก ความรู้ความสามารถทั่วไป (คะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน)

ให้ทดสอบโดยวิธีการสอบข้อเขียนเกี่ยวกับความสามารถในการคิดหาความสัมพันธ์เชื่อมโยงของคำ ข้อความ หรือข้อสรุปอย่างสมเหตุสมผลจากข้อความ และความสามารถในการอ่านภาษาไทย ความรู้ความเข้าใจในบทความ การสรุปความและตีความ การเลือกใช้คำหรือกลุ่มคำ การเรียงความ และการเขียนประโยคได้ถูกต้องตามหลักภาษาไทย รวมถึงความเข้าใจ ความคิดรวบยอด และการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์เบื้องต้น การเปรียบเทียบและการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ตลอดจนการประเมินความเพียงพอของข้อมูล และความรู้ความเข้าใจในหลักการสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยใช้ศัพท์ สำนวน โครงสร้างประโยคที่เหมาะสม ทั้งในเชิงความหมายและบริบทที่แสดงถึงความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการอ่าน และการเขียนภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงความรู้ความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ภาค ข ความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

๑. ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับวิชาการศึกษา (คะแนน ๕๐ คะแนน) ให้ทดสอบโดยวิธีการสอบข้อเขียนแบบปรนัย ในเรื่องต่อไปนี้

๑) หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร

๒) หลักการสอนที่เน้นการสอนคิดวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

๓) จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว

๔) การพัฒนาผู้เรียน

๕) การบริหารจัดการชั้นเรียน

๖) การวิจัยทางการศึกษา

๗) สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

๘) การวัดและประเมินผลการศึกษา

๒. ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับวิชาเอก (คะแนน ๕๐ คะแนน) ทดสอบโดยวิธีการสอบข้อเขียนแบบปรนัย และหรือภาคปฏิบัติเกี่ยวกับความรู้ในเนื้อหากลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก

ภาค ค ความเหมาะสมกับตำแหน่งและวิชาชีพ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) โดยมีองค์ประกอบการประเมิน ดังนี้

๑. ประวัติ และผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่สอน ซึ่งได้รับการรับรองจากผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผลงานที่เกี่ยวข้อง (คะแนน ๕๐ คะแนน)

๒. สัมภาษณ์ (คะแนน ๕๐ คะแนน)

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๕

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ อธิบดี ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษาทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือที่อ้างถึง

๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)
เลขาธิการสภาการศึกษา รักษาราชการแทน
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

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

"เรียนดี มีความสุข"

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๕ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๘)

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความยืดหยุ่นคล่องตัว สามารถคัดเลือกบุคคลได้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของหน่วยงานการศึกษา ในอันที่จะส่งผลให้การขับเคลื่อนงานพัฒนาการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) และมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และมติ ก.ค.ศ. ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

๑. ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

"หน่วยงานการศึกษา" หมายความว่า สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด และสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด/กรุงเทพมหานคร

"ส่วนราชการ" หมายความว่า สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรมส่งเสริมการเรียนรู้ และให้หมายความรวมถึงสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้วย

"ผู้ดำเนินการคัดเลือก" หมายความว่า อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี

"อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา" หมายความว่า อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

"อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง" หมายความว่า อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. กรมส่งเสริมการเรียนรู้

๒. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก

๒.๑ ปัจจุบันต้องเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และต้องไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์

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 ผู้สมัครต้องเลือกสมัครในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพียงแห่งเดียวเท่านั้น หากตรวจสอบภายหลังพบว่า ผู้สมัครรายใดสมัครเข้ารับการคัดเลือกเกินกว่าหนึ่งแห่งจะถูกตัดสิทธิการคัดเลือกทั้งหมด

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 ใบสมัครเข้ารับการคัดเลือกตามรูปแบบที่ส่วนราชการกำหนด

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

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ทั้งนี้ ให้จัดเตรียมแผนการนิเทศ เพื่อนำไปประกอบการประเมินด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษาด้วย

๕. องค์ประกอบการประเมิน (คะแนนรวม ๒๐๐ คะแนน) ดังนี้

๕.๑ ด้านผลงาน (๕๐ คะแนน) ให้ประเมินจากเอกสาร ผลงานหรือรางวัลด้านการจัดการเรียนการสอนที่ภาคภูมิใจ

๕.๒ ด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษา (๑๕๐ คะแนน) ให้ประเมินจากการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา โดยพิจารณาในประเด็นดังนี้

๕.๒.๑ คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

๑) บุคลิก ลักษณะ ท่วงที วาจา

๒) วุฒิภาวะทางอารมณ์และปฏิภาณในการแก้ปัญหา

๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เจตคติ และอุดมการณ์ความเป็นศึกษานิเทศก์

๔) ความเข้าใจเรื่องประวัติศาสตร์ชาติไทย จิตสำนึกเรื่องการรักชาติ รักประเทศ จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ และคุณธรรมจริยธรรม

๕.๒.๒ ทักษะและวิธีการนิเทศการศึกษา

๕.๒.๓ การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี

๕.๒.๔ การสรุปผลการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาที่สะท้อนผลการนิเทศต่อครูหรือสถานศึกษา ความยาวไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษ A4 แบบอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร ๑๖ พอยท์

๖. ให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรมส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี จัดทำบัญชีรายชื่อบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมไว้เป็นการล่วงหน้า เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา 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 กำหนดรูปแบบใบสมัครเข้ารับการคัดเลือก

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๗.๑.๓ กำหนดแนวทางและวิธีการกลั่นกรองความเหมาะสมเบื้องต้นของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๗.๑.๔ กำหนดตัวชี้วัดและค่าน้ำหนักคะแนนการประเมินตามองค์ประกอบการประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๗.๑.๕ กำหนดระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก ให้มีระยะเวลาที่เหมาะสม โดยให้คำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินสองปี

๗.๒ ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกดำเนินการ ดังนี้

๗.๒.๑ กำหนดจำนวนตำแหน่งว่างที่จะใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง

ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งว่างที่จะใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

๗.๒.๒ ดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือก ดังนี้

๑) ประกาศรับสมัครก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน โดยระบุรายละเอียด ดังนี้

(๑) คุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก รวมทั้งเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาตามข้อ ๔ โดยให้ระบุจำนวนของเอกสารหลักฐานด้วย

(๒) วัน เวลา สถานที่ และวิธีการรับสมัคร

(๓) จำนวนตำแหน่งว่างที่จะใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง

(๔) องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และค่าน้ำหนักคะแนนการประเมินตามองค์ประกอบที่กำหนด

(๕) การยื่นสมัครตามรูปแบบใบสมัครที่ส่วนราชการกำหนด พร้อมทั้งรายงานข้อมูลและจัดส่งเอกสารหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณาให้ตรงตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางการประเมินที่กำหนดให้ครบถ้วนสมบูรณ์ ตามวัน เวลา สถานที่ และวิธีการรับสมัครที่ผู้ดำเนินการคัดเลือกกำหนด หากรายงานหรือจัดส่งไม่ครบถ้วนหรือไม่ตรงตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางการประเมิน จะไม่รับเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมภายหลัง

(๖) เงื่อนไขกรณีที่ตรวจสอบภายหลังพบว่า ผู้สมัครรายใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ และตามประกาศรับสมัคร ให้ถือว่าผู้นั้นขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ทั้งนี้ หากผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว ต้องถูกเพิกถอนคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง และจะเรียกร้องสิทธิใด ๆ มิได้

(๗) ระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก

(๘) ข้อความอื่นที่ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกควรทราบ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

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

๒) จัดให้มีการดำเนินการรับสมัครคัดเลือกไม่น้อยกว่าเจ็ดวันไม่เว้นวันหยุดราชการ โดยให้ผู้สมัครยื่นสมัครตามรูปแบบใบสมัครที่ส่วนราชการกำหนด และตามวิธีการที่ผู้ดำเนินการคัดเลือกกำหนด และให้ดำเนินการตรวจสอบเอกสารและคุณสมบัติของผู้สมัครให้ถูกต้องตรงตามที่ระบุไว้ในประกาศรับสมัคร

๓) จัดให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการกลั่นกรองความเหมาะสมเบื้องต้นตามแนวทางและวิธีการที่ส่วนราชการกำหนด

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) จัดให้มีการดำเนินการประเมินด้านผลงาน ตามองค์ประกอบการประเมินและตัวชี้วัดที่กำหนด

๖) ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกด้านผลงาน โดยเรียงลำดับตามเลขประจำตัวผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๗) ประกาศวัน เวลา และสถานที่ประเมินด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษา ตลอดจนระเบียบการปฏิบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก ระเบียบอื่น ๆ เกี่ยวกับการคัดเลือก และข้อความอื่นที่ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกควรทราบ

๘) จัดให้มีการดำเนินการประเมินด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษาตามองค์ประกอบการประเมินและตัวชี้วัดที่กำหนด ซึ่งต้องสอดคล้องกับแผนการนิเทศที่ได้จัดเตรียมไว้

๙) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ โดยให้เรียงลำดับที่จากผู้ที่ได้คะแนนรวมจากมากไปหาน้อย

๘. ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกแต่ละสังกัดแต่งตั้งคณะกรรมการ ดังนี้

๘.๑ คณะกรรมการกลั่นกรองความเหมาะสมเบื้องต้น จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๘.๑.๑ หัวหน้าหน่วยงานการศึกษา

สำหรับสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ให้หัวหน้าส่วนราชการมอบหมายข้าราชการในสังกัด ที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับอำนวยการสูง หรือเทียบเท่า

๘.๑.๒ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีความรู้ความสามารถด้านการนิเทศการศึกษา

๘.๑.๓ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านการนิเทศการศึกษา

คณะกรรมการฯ มีหน้าที่กลั่นกรองความเหมาะสมเบื้องต้น จากประวัติและประสบการณ์ที่แสดงถึงการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเป็นผู้นำทางวิชาการหรือการพัฒนาการศึกษาและการเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ และวิสัยทัศน์การเป็นศึกษานิเทศก์ เพื่อคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติตามข้อ ๒ ตามแนวทางและวิธีการที่ส่วนราชการกำหนดเพื่อเข้ารับการประเมินตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดตามที่ส่วนราชการกำหนด

๘.๒ คณะกรรมการประเมินด้านผลงานและด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษา จำนวน ๕ คน ประกอบด้วย

๘.๒.๑ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีความรู้ความสามารถด้านการนิเทศการศึกษา

๘.๒.๒ ผู้แทนอนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรืออนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี

๘.๒.๓ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านการนิเทศการศึกษา

๘.๒.๔ ผู้อำนวยการสถานศึกษาของสถานศึกษาที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษาจะปฏิบัติการนิเทศการศึกษา

๘.๒.๕ ครูที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ ที่จะรับการนิเทศการศึกษาจากผู้เข้ารับการคัดเลือก

คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ประเมินตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่กำหนด

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

๙. ผู้ดำเนินการคัดเลือกอาจมอบหมายให้หน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณีแต่งตั้งคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการคัดเลือกได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๑๐. เกณฑ์การตัดสิน

๑๐.๑ ผู้เข้ารับการคัดเลือกต้องได้คะแนนการประเมินด้านผลงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบจึงจะมีสิทธิเข้ารับการประเมินด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษา

๑๐.๒ ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องได้คะแนนด้านผลงานและด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษา แต่ละองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๑๑. ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกที่ได้คะแนนตามเกณฑ์การตัดสินข้อ ๑๐.๒ โดยเรียงลำดับที่จากผู้ที่ได้คะแนนรวมจากมากไปหาน้อย

กรณีที่ผู้ได้รับการคัดเลือกได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษามากกว่าอยู่ในลำดับที่ดีกว่า หากได้คะแนนด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษาเท่ากันอีก ให้ผู้ที่มีอาวุโสมากกว่าตามแนวปฏิบัติการจัดลำดับอาวุโสในราชการตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดอยู่ในลำดับที่ดีกว่า

๑๒. การขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก ให้กำหนดกรอบระยะเวลาการขึ้นบัญชีไว้ไม่เกินสองปี นับแต่วันที่ประกาศขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก เว้นแต่มีการประกาศขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกครั้งใหม่ บัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกครั้งก่อนเป็นอันยกเลิก

๑๓. ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานตำแหน่ง และผู้นั้นต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ก่อนการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ โดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี โดยให้เรียกมารายงานตัวตามลำดับที่ในบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก เพื่อรับการบรรจุและแต่งตั้งตามจำนวนตำแหน่งว่าง

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

๑๔. ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี ดำเนินการยกเลิกบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นการเฉพาะบุคคล เมื่อผู้นั้นมีกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

๑๔.๑ ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในสังกัดใดสังกัดหนึ่งแล้ว

๑๔.๒ ขอสละสิทธิการบรรจุและแต่งตั้ง

๑๔.๓ ในวันที่บรรจุและแต่งตั้ง มีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนตามมาตรฐานตำแหน่ง หรือติดเงื่อนไขอื่นใดที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑๔.๔ ไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุและแต่งตั้งตามกำหนด

๑๔.๕ ไม่อาจรับการบรรจุและแต่งตั้งตามวันที่กำหนดได้

กรณีผู้ได้รับการคัดเลือกรายใดถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก ตามข้อ ๑๔.๔ และข้อ ๑๔.๕ ไปแล้ว ถ้าผู้นั้นมีเหตุผลอันสมควรและบัญชียังไม่ถูกยกเลิก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี อาจอนุมัติให้ขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ตามเดิมอีกก็ได้

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๑๕. การดำเนินการคัดเลือกต้องเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดถือระบบคุณธรรม ความเสมอภาค ความโปร่งใส และตรวจสอบได้ หากปรากฏว่ามีการทุจริตหรือส่อไปในทางไม่สุจริต หรือดำเนินการผิดพลาดอันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกพิจารณาแก้ไขหรือยกเลิกการคัดเลือกในครั้งนั้นได้

กรณีไม่สามารถดำเนินการได้หรือมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

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 .....

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๗

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ราชการ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ อธิบดี ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๙ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ราชการ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งมาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษาทราบและถือปฏิบัติ โดยมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ข้อ ๒.๒ กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ให้ผู้ที่มิใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่ง นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ราชการ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)
เลขาธิการสภาการศึกษา รักษาราชการแทน
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

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

“เรียนดี มีความสุข”

สิ่งที่ส่งมาด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ราชการ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๗ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๘)

เพื่อให้การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีความยืดหยุ่นคล่องตัว สามารถคัดเลือกบุคคลซึ่งมีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญระดับสูง มีลักษณะสอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สามารถขับเคลื่อนงานพัฒนาการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในอันที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาให้แก่ผู้เรียน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) มาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และมติ ก.ค.ศ. ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ราชการ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

๑. ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

"หน่วยงานการศึกษา" หมายความว่า สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด และสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด/กรุงเทพมหานคร

"ส่วนราชการ" หมายความว่า สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และกรมส่งเสริมการเรียนรู้

"ผู้ดำเนินการคัดเลือก" หมายความว่า อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี

"อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา" หมายความว่า อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

"อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง" หมายความว่า อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. กรมส่งเสริมการเรียนรู้

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้ใช้ในกรณีที่ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนดในปีงบประมาณเดียวกันแล้วได้จำนวนผู้ได้รับการคัดเลือกไม่เพียงพอกับจำนวนตำแหน่งว่าง และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง เห็นว่าเป็นกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ราชการ

๓. ผู้ได้รับการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๒ สำหรับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก

๔.๑ ปัจจุบันเป็นผู้ที่มิใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔.๒ มีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

๔.๓ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์

๕. การสมัครเข้ารับคัดเลือก ให้ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกสมัครด้วยตนเอง ดังนี้

๕.๑ ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกจะต้องยื่นใบสมัครเข้ารับการคัดเลือกตามรูปแบบที่ส่วนราชการกำหนด พร้อมทั้งแสดงเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการมีประสบการณ์ และมีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญระดับสูง ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อประกอบการพิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติ โดยในวันสมัคร เอกสารหลักฐานต้องยังไม่หมดอายุ

๕.๒ การสมัครเข้ารับการคัดเลือกในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้สมัครต้องเลือกสมัครในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพียงแห่งเดียวเท่านั้น หากตรวจสอบภายหลังพบว่า ผู้สมัครรายใดสมัครเข้ารับการคัดเลือกเกินกว่าหนึ่งแห่งจะถูกตัดสิทธิการคัดเลือกทั้งหมด

๖. องค์ประกอบการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนรวม ๒๐๐ คะแนน) ดังนี้

๖.๑ ความสามารถในการนิเทศการศึกษา (๑๐๐ คะแนน) ให้ประเมินจากการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา โดยพิจารณาในประเด็นดังนี้

๖.๑.๑ แผนการนิเทศการศึกษา

๖.๑.๒ ทักษะและวิธีการนิเทศการศึกษา

๖.๑.๓ การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา

๖.๑.๔ การสรุปผลการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาที่สะท้อนผลการนิเทศต่อครูหรือสถานศึกษา ความยาวไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษ A4 แบบอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร ๑๖ พอยท์

๖.๒ สัมภาษณ์ (๑๐๐ คะแนน) ให้ประเมินจากการสัมภาษณ์ โดยพิจารณาในประเด็นดังนี้

๖.๒.๑ คุณลักษณะส่วนบุคคล พิจารณาจากท่วงที วาจา วุฒิภาวะทางอารมณ์และปฏิภาณในการแก้ปัญหา การตัดสินใจ และทักษะการสื่อสาร

๖.๒.๒ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เจตคติ อุดมการณ์ความเป็นศึกษานิเทศก์และภาวะผู้นำทางวิชาการ

๖.๒.๓ การส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพครู คุณภาพการจัดการเรียนรู้ และคุณภาพผู้เรียน

๖.๒.๔ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๖.๒.๕ ความเข้าใจเรื่องประวัติศาสตร์ชาติไทย จิตสำนึกเรื่องการรักชาติ รักประเทศ จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ และคุณธรรมจริยธรรม

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๗. การดำเนินการคัดเลือก

๗.๑ ให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

๗.๑.๑ กำหนดวันและเวลาในการดำเนินการคัดเลือก

สำหรับสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กำหนดวันและเวลาในการคัดเลือกพร้อมกัน ทั้งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

๗.๑.๒ กำหนดรูปแบบใบสมัครเข้ารับการคัดเลือก

๗.๑.๓ กำหนดตัวชี้วัดและค่าน้ำหนักคะแนนการประเมินตามองค์ประกอบการประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๗.๒ ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกดำเนินการ ดังนี้

๗.๒.๑ กำหนดจำนวนตำแหน่งว่างที่จะใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง

ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งว่างที่จะใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

๗.๒.๒ ดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือก ดังนี้

๗.๒.๒.๑ ประกาศรับสมัครก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน โดยระบุรายละเอียด ดังนี้

๑) คุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก รวมทั้งเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาตามข้อ ๕.๑ โดยให้ระบุจำนวนของเอกสารหลักฐานด้วย

๒) วัน เวลา สถานที่ และวิธีการรับสมัคร

๓) จำนวนตำแหน่งว่างที่จะใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง

๔) องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และค่าน้ำหนักคะแนนการประเมินตามองค์ประกอบที่กำหนด

๕) การยื่นสมัครตามรูปแบบใบสมัครที่ส่วนราชการกำหนด พร้อมทั้งรายงานข้อมูลและจัดส่งเอกสารหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณาให้ตรงตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางการประเมินที่กำหนดให้ครบถ้วนสมบูรณ์ ตามวัน เวลา สถานที่ และวิธีการรับสมัคร ที่ผู้ดำเนินการคัดเลือกกำหนด หากรายงานหรือจัดส่งไม่ครบถ้วนหรือไม่ตรงตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางการประเมิน จะไม่รับเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมภายหลัง

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๖) เงื่อนไขกรณีที่ตรวจสอบภายหลังพบว่า ผู้สมัครรายใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ และตามประกาศรับสมัคร ให้ถือว่าผู้นั้นขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ทั้งนี้ หากผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว ต้องถูกเพิกถอนคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง และจะเรียกร้องสิทธิใด ๆ มิได้

๗) ข้อความอื่นที่ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกควรทราบ อาทิ อัตราเงินเดือน

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

๗.๒.๒.๒ จัดให้มีการดำเนินการรับสมัครคัดเลือกไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน ไม่เว้นวันหยุดราชการ โดยให้ผู้สมัครยื่นสมัครตามรูปแบบใบสมัครที่ส่วนราชการกำหนด และตามวิธีการที่ผู้ดำเนินการคัดเลือกกำหนด และให้ดำเนินการตรวจสอบเอกสารของผู้สมัครให้ถูกต้องตรงตามที่ระบุไว้ในประกาศรับสมัคร

๗.๒.๒.๓ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก โดยเรียงลำดับตามเลขประจำตัวผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก รวมทั้งวัน เวลา และสถานที่คัดเลือก ตลอดจนระเบียบการปฏิบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก ระเบียบอื่น ๆ เกี่ยวกับการคัดเลือก และข้อความอื่นที่ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกควรทราบ

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

๗.๒.๒.๔ ดำเนินการกำกับ ดูแลเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๗.๒.๒.๕ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ โดยเรียงลำดับที่จากผู้ที่ได้คะแนนมากไปหาน้อย

๘. ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกแต่ละสังกัดแต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวน ๕ คน ประกอบด้วย

๘.๑ หัวหน้าหน่วยงานการศึกษา

สำหรับสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ให้หัวหน้าส่วนราชการมอบหมายข้าราชการในสังกัด ที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับอำนวยการสูง หรือเทียบเท่า

๘.๒ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีความรู้ความสามารถด้านวิจัยและนวัตกรรม

๘.๓ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านการนิเทศการศึกษา

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๘.๔ ผู้อำนวยการสถานศึกษาของสถานศึกษาที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกจะเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๘.๕ ครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการ ที่จะรับการนิเทศการศึกษาจากผู้เข้ารับการคัดเลือก

ทั้งนี้ ให้หัวหน้าหน่วยงานการศึกษาตามข้อ ๘.๑ ปฏิบัติหน้าที่ประธาน และให้มอบหมายเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการ นั้น แล้วแต่กรณี ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการด้วย โดยคณะกรรมการต้องไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้เสียกับผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมิน

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

๑) ตรวจสอบเอกสารหลักฐานและพิจารณาคุณสมบัติผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ และตามประกาศรับสมัคร แล้วรายงานผลการตรวจสอบคุณสมบัติให้ส่วนราชการ หรือหน่วยงานการศึกษา แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

๒) ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่กำหนด

๓) รายงานผลการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งให้ส่วนราชการ หรือหน่วยงานการศึกษา แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้ดำเนินการคัดเลือกมอบหมาย

๙. ผู้ดำเนินการคัดเลือกอาจมอบหมายให้หน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี แต่งตั้งคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือกได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๑๐. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องได้คะแนนความสามารถในการนิเทศการศึกษาไม่ต่ำกว่าร้อยละเจ็ดสิบ และคะแนนสัมภาษณ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละเจ็ดสิบ

กรณีได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนความสามารถในการนิเทศการศึกษามากกว่าอยู่ในลำดับที่ดีกว่า หากได้คะแนนเท่ากันอีก ให้พิจารณาจากเลขประจำตัวผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก โดยให้ผู้ที่ได้รับเลขประจำตัวผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกก่อนอยู่ในลำดับที่ดีกว่า

๑๑. ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกที่ได้คะแนนตามเกณฑ์การตัดสินข้อ ๑๐ โดยเรียงลำดับที่จากผู้ที่ได้คะแนนรวมจากมากไปหาน้อย

๑๒. การบรรจุและแต่งตั้ง ให้ดำเนินการดังนี้

๑๒.๑ ให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษา นำรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกพร้อมระบุอัตราเงินเดือนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วเสนอรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตามลำดับที่ ตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศไว้ พร้อมระบุอัตราเงินเดือนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ ก.ค.ศ. พิจารณาอนุมัติบรรจุและแต่งตั้ง

สำนักงาน ก.ค.ศ.

สำหรับสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้ส่งรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตามลำดับที่ ตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศไว้พร้อมระบุอัตราเงินเดือนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ส่วนราชการเพื่อเสนอให้ ก.ค.ศ. พิจารณาอนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้งต่อไป

๑๒.๒ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานตำแหน่ง ตามที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศไว้ โดยให้เรียกมารายงานตัวตามลำดับที่ และเมื่อบรรจุและแต่งตั้งตามจำนวนตำแหนงว่างที่ประกาศไว้แล้ว รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกที่เหลืออยู่เป็นอันยกเลิก

ทั้งนี้ ผู้จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจะต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเมื่อได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง การให้ได้รับเงินเดือนให้เป็นไปตามอัตราเงินเดือนที่ ก.ค.ศ. กำหนด

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

๑๒.๓ กรณีที่ ก.ค.ศ. อนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกครบตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศไว้แล้ว และภายหลังมีเหตุทำให้ไม่สามารถบรรจุและแต่งตั้งผู้หนึ่งผู้ใดได้ตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศไว้ ให้เสนอรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกลำดับถัดไป ให้ ก.ค.ศ. พิจารณาอนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้ง ตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศไว้ในครั้งนั้น

๑๓. ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี ดำเนินการยกเลิกรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นการเฉพาะบุคคล เมื่อผู้นั้นมีกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

๑๓.๑ ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในสังกัดใดสังกัดหนึ่งแล้ว

๑๓.๒ ขอสละสิทธิการบรรจุและแต่งตั้ง

๑๓.๓ ในวันที่บรรจุและแต่งตั้ง มีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนตามมาตรฐานตำแหน่ง หรือติดเงื่อนไขอื่นใด

๑๓.๔ ไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุและแต่งตั้งตามกำหนด

๑๓.๕ ไม่อาจรับการบรรจุและแต่งตั้งตามวันที่กำหนดได้

๑๔. กรณีที่ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ แล้วได้ผู้ได้รับการคัดเลือกไม่ครบตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศไว้ ให้ส่วนราชการบริหารจัดการตำแหน่งว่างได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

๑๕. การดำเนินการคัดเลือกต้องเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดถือระบบคุณธรรม ความเสมอภาค ความโปร่งใส และตรวจสอบได้ หากปรากฏว่ามีการทุจริตหรือส่อไปในทางไม่สุจริต หรือดำเนินการผิดพลาดอันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกพิจารณาแก้ไขหรือยกเลิกการคัดเลือกในครั้งนั้นได้ และรายงาน ก.ค.ศ. ต่อไป

กรณีไม่สามารถดำเนินการได้หรือมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล

ที่ยังใช้บังคับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์
และแนวทางที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

ด่วนที่สุด

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

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

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหนังสือที่อ้างถึง เฉพาะสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันฯ ที่กำหนดใหม่ ตามข้อ ๒ แทน

๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ทั้งนี้ การใดที่อยู่ระหว่างการดำเนินการตามหนังสือที่อ้างถึง ก่อนหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ
เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖)

โดยที่มาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดให้มี อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำหรับแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ จากเดิมที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของ กศจ. ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน

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 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ใช้สำหรับการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒. ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

"ผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน" หมายความว่า อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี

"อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา" หมายความว่า อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แล้วแต่กรณี

"สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา" หมายความว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แล้วแต่กรณี

๓. ผู้มีสิทธิสมัครสอบแข่งขัน ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

๓.๑ มีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

๓.๒ มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาหรือปริญญาอื่นที่ ก.ค.ศ. รับรองเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

๓.๓ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่คุรุสภาออกให้สำหรับปฏิบัติหน้าที่สอน ไม่หลังวันรับสมัครสอบแข่งขันวันสุดท้ายและยังไม่หมดอายุ

เว้นแต่ ผู้สมัครสอบแข่งขันที่มีคุณวุฒิในกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก ที่ขาดแคลนหรือมีความจำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนเป็นพิเศษ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด จะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่คุรุสภาออกให้สำหรับปฏิบัติหน้าที่สอนก่อนบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย

กรณีผู้สมัครสอบแข่งขันซึ่งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น นอกจากจะต้องมีคุณสมบัติตามข้อ ๓.๑ – ๓.๓ แล้ว ต้องมีหนังสืออนุญาตจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้สมัครสอบแข่งขันและยินยอมให้ย้ายหรือโอนเมื่อสอบแข่งขันได้ โดยให้บรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วยและรับเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย ตามที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน ทั้งนี้ ในวันสมัครสอบแข่งขัน ผู้สมัครต้องรับรองตนเองด้วยว่าในวันบรรจุและแต่งตั้งไม่ติดเงื่อนไขอื่นใดที่หน่วยงานหรือส่วนราชการที่ตนสังกัดอยู่เดิมกำหนด

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

ทั้งนี้ การประเมิน ภาค ค กำหนดให้ใช้ระยะเวลาประเมินไม่เกิน ๒๐ นาทีต่อผู้เข้ารับการประเมินหนึ่งราย

๕. เกณฑ์การตัดสิน

๕.๑ ผู้สอบแข่งขัน ต้องได้คะแนนใน ภาค ก และ ภาค ข แต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ จึงจะมีสิทธิเข้ารับการประเมิน ภาค ค โดยให้ประกาศรายชื่อเรียงตามลำดับเลขประจำตัวสอบ

๕.๒ ผู้สอบแข่งขันได้ ต้องได้คะแนน ภาค ก ภาค ข และ ภาค ค แต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ โดยให้ประกาศรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้เรียงตามลำดับที่ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากมากไปหาน้อยแยกตามกลุ่มวิชา 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

๖. การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ กำหนดกรอบระยะเวลาไว้ไม่เกินสองปี นับแต่วันที่ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เว้นแต่มีการประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในคุณวุฒิ กลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอกเดียวกันครั้งใหม่ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ครั้งก่อนเป็นอันยกเลิก

ทั้งนี้ ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้กำหนดระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ และให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ไว้ในประกาศรับสมัครด้วย

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๗. การสมัครสอบแข่งขันของผู้สมัคร ให้ดำเนินการ ดังนี้

๗.๑ กรณีที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดำเนินการสอบแข่งขันพร้อมกัน ให้ผู้สมัครสอบแข่งขันเลือกสมัครได้เพียง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษแห่งใดแห่งหนึ่งเท่านั้น และให้เลือกสมัครในกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอกอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น หากปรากฏว่าผู้สมัครสอบแข่งขันสมัครเกินกว่าหนึ่งแห่ง และหรือสมัครเกินกว่าหนึ่งกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก จะตัดสิทธิการสอบแข่งขันทั้งหมด

ทั้งนี้ ให้ยื่นสมัครตามรูปแบบและวิธีการที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันกำหนด พร้อมค่าธรรมเนียมการสมัครสอบ จำนวน ๓๐๐ บาท

๗.๒ เตรียมจัดทำรายละเอียดการประเมิน ภาค ค ตามองค์ประกอบตามหัวข้อที่ได้ระบุไว้ในประกาศรับสมัคร พร้อมทั้งจัดเตรียมการนำเสนอที่แสดงถึงทักษะและศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของตนเองในสาขาวิชาที่สมัคร ในรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ ตามที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันกำหนด

๘. การดำเนินการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ดำเนินการดังนี้

๘.๑ กำหนดสัดส่วนตำแหน่งว่างเพื่อใช้ในการสอบแข่งขันและการคัดเลือก

๘.๒ กำหนดวัน เวลา ในการสอบ ภาค ก และ ภาค ข

๘.๓ กำหนดระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้มีระยะเวลาที่เหมาะสม โดยให้คำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินสองปี

๘.๔ กำกับ ติดตามการดำเนินการสอบแข่งขันให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๙. การดำเนินการของผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ให้ดำเนินการดังนี้

๙.๑ ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี เป็นผู้บริหารจัดการเกี่ยวกับการออกข้อสอบ ภาค ก และ ภาค ข โดย อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาอาจรวมกลุ่มกันตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด สำหรับการออกข้อสอบให้สถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพทางการศึกษาและมีประสบการณ์ในการออกข้อสอบตามที่เห็นสมควร เป็นผู้ดำเนินการออกข้อสอบตามหลักสูตรที่กำหนดท้ายหลักเกณฑ์วิธีการนี้ รวมทั้งจัดส่งข้อสอบ ตรวจกระดาษคำตอบและประมวลผลการสอบ

๙.๒ กำหนดจำนวนตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน และกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก ที่ใช้ในการสอบแข่งขัน ตามความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา และสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ทั้งนี้ ตำแหน่งว่างที่จะใช้บรรจุและแต่งตั้ง ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือนในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เกินเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด และต้องเป็นตำแหน่งที่ไม่มีเงื่อนไขการใช้ตำแหน่ง

๙.๓ กำหนดวิธีการและรูปแบบในการรับสมัคร โดยอาจกำหนดให้ผู้สมัครยื่นสมัครด้วยตนเองหรือทางอิเล็กทรอนิกส์ กรณีที่กำหนดให้ยื่นสมัครทางอิเล็กทรอนิกส์ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันกำหนดวิธีการยื่นเอกสารประกอบการตรวจสอบคุณสมบัติด้วย

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๙.๔ ประกาศรับสมัครก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน โดยระบุรายละเอียดดังนี้

๙.๔.๑ ตำแหน่งว่างที่จะใช้บรรจุและแต่งตั้ง ตามข้อ ๙.๒ จำแนกคุณวุฒิพร้อมระบุอัตราเงินเดือน

๙.๔.๒ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบแข่งขัน ตามข้อ ๓

๙.๔.๓ วัน เวลา และสถานที่ในการสอบ ภาค ก และ ภาค ข รวมทั้งวิธีการและรูปแบบการรับสมัคร

๙.๔.๔ หลักสูตรการสอบแข่งขัน ภาค ก ภาค ข องค์ประกอบการประเมิน ภาค ค รวมทั้งเกณฑ์การตัดสิน

๙.๔.๕ ระยะเวลาในการประเมิน ภาค ค ตามข้อ ๔ วรรคสอง

๙.๔.๖ ระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

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

๙.๔.๘ เงื่อนไขอื่นที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือผู้ดำเนินการสอบแข่งขันกำหนด ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

ทั้งนี้ ให้ประกาศไว้ในที่เปิดเผย และส่งประกาศรับสมัครทางไปรษณีย์ลงทะเบียนหรือทางอินเทอร์เน็ตไปยังส่วนราชการ และหน่วยงานที่เห็นสมควร ตลอดทั้งประชาสัมพันธ์ทางอินเทอร์เน็ตหรือทางสื่อต่าง ๆ

๙.๕ รับสมัครสอบแข่งขันไม่น้อยกว่าเจ็ดวันไม่เว้นวันหยุดราชการ

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

ทั้งนี้ อาจมอบหมายให้เจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครสอบแข่งขัน รวมทั้งดำเนินการอื่นตามความจำเป็น โดยในแต่ละวันให้จัดทำสถิติผู้สมัครแยกตามคุณวุฒิ กลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก ประกาศไว้ในที่เปิดเผย และหรือทางอินเทอร์เน็ต

๙.๗ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ ภาค ก และ ภาค ข โดยเรียงตามลำดับเลขประจำตัวสอบแยกตามกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก และประกาศวัน เวลา และสถานที่สอบ ภาค ก และภาค ข รวมทั้งระเบียบว่าด้วยการปฏิบัติของผู้เข้าสอบและระเบียบอื่น ๆ เกี่ยวกับการสอบแข่งขันทางอินเทอร์เน็ตหรือทางสื่อต่าง ๆ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๙.๘ ดำเนินการจัดสอบ ภาค ก และ ภาค ข

๙.๙ ประกาศรายชื่อผู้สอบแข่งขันที่ได้คะแนน ภาค ก และ ภาค ข แต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ โดยเรียงตามลำดับเลขประจำตัวสอบ พร้อมทั้ง กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการประเมิน ภาค ค และให้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันทางอินเทอร์เน็ต หรือทางสื่อต่าง ๆ

๙.๑๐ เมื่อทราบจำนวนผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมิน ภาค ค ตามข้อ ๙.๙ แล้ว ให้ดำเนินการ ดังนี้

๙.๑๐.๑ กำหนดวัน เวลา และสถานที่ประเมิน ภาค ค รวมทั้งกำหนดรายการและจำนวนชุดเอกสารการประเมิน ภาค ค ที่ผู้เข้ารับการประเมินต้องจัดทำเพื่อนำเสนอ โดยประกาศให้ทราบโดยทั่วกันทางอินเทอร์เน็ตหรือทางสื่อต่าง ๆ

๙.๑๐.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ภาค ค จำนวน ๓ - ๕ คน ตามองค์ประกอบ ดังนี้

๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ คน

๒) ครูที่มีความรู้ความสามารถทางด้านการสอนในกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอกนั้น ๆ จำนวน ๑ คน

๓) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกิน ๓ คน

ทั้งนี้ การตั้งคณะกรรมการประเมิน ภาค ค ต้องกำหนดให้มีประธานกรรมการ และเลขานุการในแต่ละคณะด้วย และคณะกรรมการประเมินต้องไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมิน ภาค ค กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอาจตั้งคณะกรรมการประเมินมากกว่า ๑ คณะ ก็ได้

๙.๑๑ ดำเนินการประเมิน ภาค ค โดยให้คณะกรรมการประเมินที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแต่งตั้ง ดำเนินการประเมิน ภาค ค ตามระยะเวลาที่กำหนดในข้อ ๔ วรรคสอง โดยให้ประเมิน ณ สถานที่ที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันกำหนด

๙.๑๒ ประกาศรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้เฉพาะผู้ที่ได้คะแนนตามเกณฑ์การตัดสิน ข้อ ๕.๒ โดยเรียงลำดับที่ผู้ที่ได้คะแนนรวมทุกภาคจากมากไปหาน้อย แยกตามกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก โดยให้ประกาศไว้ในที่เปิดเผย ตลอดทั้งประชาสัมพันธ์ทางอินเทอร์เน็ตหรือทางสื่อต่าง ๆ

ทั้งนี้ ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันพิจารณาแต่งตั้งกรรมการและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการสอบแข่งขันได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม หรือมอบหมายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี แต่งตั้งกรรมการและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการสอบแข่งขันได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๑๐. การเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้และการบรรจุและแต่งตั้ง

๑๐.๑ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี เรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้มารายงานตัวเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง โดยทำหนังสือเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้โดยตรงเป็นรายบุคคลตามลำดับที่ในประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตามที่อยู่ที่ปรากฏในเอกสารการสมัคร โดยแจ้งกำหนดวันรายงานตัวไม่น้อยกว่าเจ็ดวันแต่ไม่เกินสิบวัน นับแต่วันประทับตราลงทะเบียนของไปรษณีย์ต้นทาง โดยให้แจ้งรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑) วัน เวลา และสถานที่รายงานตัว

๒) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการรายงานตัว

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๓) ลำดับที่ที่ผู้สอบแข่งขันได้มีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

๔) ที่ตั้งของสถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษาที่จะบรรจุและแต่งตั้ง

๕) วันที่จะบรรจุและแต่งตั้ง

๖) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๑๐.๒ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูหรือหลักฐานที่คุรุสภาออกให้สำหรับปฏิบัติหน้าที่สอน ที่ยังไม่หมดอายุ โดยให้บรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย และรับเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย ตามประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน ตามจำนวนตำแหน่งว่าง และตามลำดับที่ในประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ โดยอนุมัติของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี และให้ส่งสำเนาคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานละ ๑ ชุดภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันออกคำสั่ง

๑๑. การยกเลิกผู้สอบแข่งขันได้รายใดออกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ จะยกเลิกได้เมื่อผู้นั้นมีกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้

๑๑.๑ ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งไปแล้ว

๑๑.๒ ขอสละสิทธิในการบรรจุและแต่งตั้ง

๑๑.๓ ไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุและแต่งตั้งตามกำหนด

๑๑.๔ ไม่อาจรับการบรรจุและแต่งตั้งตามวันที่กำหนดได้

กรณีผู้สอบแข่งขันได้รายใดถูกยกเลิกการขึ้นบัญชี ตามข้อ ๑๑.๓ และ ๑๑.๔ ไปแล้ว ถ้าบัญชีนั้นยังไม่ยกเลิกและมีเหตุผลอันสมควร และผู้ดำเนินการสอบแข่งขันวินิจฉัยแล้วว่า เป็นเหตุอันสมควร อาจอนุมัติให้ขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ตามลำดับที่เดิมอีกก็ได้

๑๒. การนำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑๓. การดำเนินการสอบแข่งขันให้ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากปรากฏว่ามีการทุจริตหรือส่อไปในทางไม่สุจริต หรือดำเนินการผิดพลาดอันอาจเกิดความไม่เป็นธรรม ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันพิจารณาแก้ไขหรือยกเลิกการดำเนินการในครั้งนั้นได้ ทั้งนี้ การพิจารณาวินิจฉัยของผู้ดำเนินการสอบแข่งขันให้เป็นที่สุด

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

สำนักงาน ก.ค.ศ.

หลักสูตรการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(แนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว๑๔ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖)

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 โครงสร้างประโยคที่เหมาะสมทั้งในเชิงความหมาย 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) 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) ให้ประเมินจากการนำเสนอที่แสดงถึงทักษะและศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของตนเองในสาขาวิชาที่สมัครในรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ ตามที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันกำหนด

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๖

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๘ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ อธิบดี ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษาทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ตามหนังสือที่อ้างถึง

๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ทั้งนี้ ผู้ใดซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือที่อ้างถึง อยู่ก่อนหลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ใช้บังคับ สามารถนำคุณสมบัติดังกล่าวมาใช้ในการสมัครเข้ารับการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายธนู ขวัญเดช)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

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

"เรียนดี มีคุณธรรม"

สิ่งที่ส่งมาด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ
เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย
กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๖ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๙)

เพื่อให้การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตรงตามความต้องการจำเป็นและบริบทการจัดการศึกษาของแต่ละส่วนราชการ ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนมีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา มีจิตวิญญาณความเป็นครู และมีศักยภาพในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) และมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และมติ ก.ค.ศ. ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๙ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ดังนี้

๑. ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

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

"อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา" หมายความว่า อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

"อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง" หมายความว่า อ.ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. กรมส่งเสริมการเรียนรู้ หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

"สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา" หมายความว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

"ส่วนราชการ" หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือกรมส่งเสริมการเรียนรู้

๒. ผู้ดำเนินการคัดเลือกอาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ อย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

๒.๑ มีมติคณะรัฐมนตรี หรือทางราชการมีเงื่อนไขให้รับโอนโรงเรียนเอกชน หรือโรงเรียนอื่นใดมาเป็นโรงเรียนรัฐบาล หรือเงื่อนไขผูกพันอื่นที่ทางราชการให้ไว้เป็นการเฉพาะให้บรรจุและแต่งตั้ง

๒.๒ มีสัญญาผูกพันตามโครงการพิเศษ หรือโครงการนักเรียนทุนรัฐบาล

๒.๓ ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันไม่น้อยกว่าสองครั้ง ไม่มีผู้สมัคร หรือดำเนินการสอบแข่งขันไม่น้อยกว่าสองครั้งแล้ว ได้จำนวนคนไม่เพียงพอกับตำแหน่งว่างที่จะบรรจุและแต่งตั้งตามที่ประกาศ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒.๔ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ไปดำรงตำแหน่งในพื้นที่ที่เป็นเกาะหรือบนภูเขาสูงที่ไม่สามารถเดินทางด้วยพาหนะใด ๆ ได้สะดวกตลอดปี หรือพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อความมั่นคงของประเทศตามประกาศของกระทรวงการคลัง หรือกระทรวงมหาดไทย หรือกระทรวงอื่น หรือพื้นที่พิเศษ (พื้นที่ซึ่งมีสภาพหรือเหตุการณ์ใด ๆ ที่กระทรวงการคลังกำหนดให้เป็นพื้นที่พิเศษ)

๒.๕ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ครูสอนศาสนาอิสลามหรือวิทยากรอิสลามศึกษาตามประกาศแนวการดำเนินงานและการจัดการเรียนการสอนอิสลามศึกษาในสถานศึกษาตามที่ส่วนราชการกำหนด พนักงานจ้างเหมาบริการ ครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณหรือ *เงินรายได้ของสถานศึกษา ซึ่งทุกตำแหน่งต้องได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่สอนในสังกัดที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก ตามคำสั่งจ้าง หรือสัญญาจ้าง หรือเอกสารอื่นใดที่แสดงข้อตกลงในการจ้าง อย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันไม่น้อยกว่าสามปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับคุณวุฒิปริญญาตรีโดยผู้มีอำนาจอนุมัติให้สำเร็จการศึกษาแล้วและมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน โดยให้นับถึงวันรับสมัครคัดเลือกวันสุดท้าย ทั้งนี้ ต้องมีภาระงานการสอนตามที่ส่วนราชการกำหนด ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่าที่คุรุสภากำหนด

*เงินรายได้ของสถานศึกษา หมายความว่า เงินบริจาค ค่าธรรมเนียม ค่าบริการ ค่าตอบแทนจากการให้บริการ การลงทุน การใช้ทรัพย์สินของสถานศึกษา โดยมีการนำเข้าระบบบัญชีของสถานศึกษาและนำไปใช้จ่ายตามกฎหมายหรือระเบียบที่ทางราชการกำหนด หรือเงินรายได้อื่นตามกฎหมายหรือระเบียบว่าด้วยการนั้น

๒.๖ มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษอื่น ตามที่ผู้ดำเนินการคัดเลือกกำหนด โดยได้รับอนุมัติจาก ก.ค.ศ.

๓. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓.๑ มีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

๓.๒ มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาหรือปริญญาอื่นที่ ก.ค.ศ. รับรองเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

๓.๓ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่คุรุสภาออกให้สำหรับปฏิบัติหน้าที่สอนไม่หลังวันรับสมัครคัดเลือกวันสุดท้ายและยังไม่หมดอายุ

เว้นแต่ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกที่มีคุณวุฒิในกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลนหรือมีความจำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนเป็นพิเศษ ตามที่ส่วนราชการกำหนด จะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูหรือหลักฐานที่คุรุสภาออกให้สำหรับปฏิบัติหน้าที่สอน ก่อนบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย

สำหรับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกกรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ตามข้อ ๒.๕ ต้องมีคุณสมบัติเพิ่มเติม ดังนี้

(๑) เป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ครูสอนศาสนาอิสลามวิทยากรอิสลามศึกษา พนักงานจ้างเหมาบริการ ครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราว ตามระบบคุณธรรมที่ยึดความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และประโยชน์ของทางราชการตามที่มีกฎหมายกำหนดไว้โดยเฉพาะหรือตามที่ส่วนราชการกำหนด

สำนักงาน ก.ค.ศ.

(๒) ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ครูสอนศาสนาอิสลาม วิทยากรอิสลามศึกษา พนักงานจ้างเหมาบริการ ครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราว จากเงินงบประมาณหรือเงินรายได้ของสถานศึกษา และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่สอนในสังกัดที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก ตามคำสั่งจ้าง หรือสัญญาจ้าง หรือเอกสารอื่นใดที่แสดงข้อตกลงในการจ้าง อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือรวมกันไม่น้อยกว่าสามปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับคุณวุฒิปริญญาตรีโดยผู้มีอำนาจอนุมัติให้สำเร็จการศึกษาแล้ว และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน โดยให้นับถึงวันรับสมัครคัดเลือกวันสุดท้าย ทั้งนี้ ต้องมีภาระงานการสอนตามที่ส่วนราชการกำหนด ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่าที่คุรุสภากำหนด

ทั้งนี้ ในกรณีที่เป็นกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน หรือมีสภาพจำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนเป็นพิเศษ ตามที่ส่วนราชการกำหนด ให้เป็นไปตามข้อ ๓.๓ วรรคสอง

๔. ให้ส่วนราชการเป็นผู้พิจารณากำหนดสัดส่วนจำนวนตำแหน่งว่างเพื่อใช้ในการคัดเลือกและการสอบแข่งขันได้ตามความเหมาะสม โดยให้กำหนดปีละหนึ่งครั้ง

๕. สถานศึกษาที่จะบรรจุและแต่งตั้งต้องมีอัตรากำลังไม่เกินเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำหรับสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ยกเว้นสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ) ต้องสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอก ที่ ก.ค.ศ. กำหนดด้วย

๖. การคัดเลือกกรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ตามข้อ ๒.๑ และข้อ ๒.๒

๖.๑ องค์ประกอบการประเมิน

ให้ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งและวิชาชีพ ด้วยการสัมภาษณ์ ในประเด็นดังนี้

๖.๑.๑ ประวัติส่วนตัวและการศึกษา

๖.๑.๒ ประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

๖.๑.๓ บุคลิกลักษณะ ท่วงทีวาจา วุฒิภาวะทางอารมณ์และการมีปฏิภาณในการแก้ปัญหา

๖.๑.๔ ทักษะและศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก

๖.๑.๕ ความเข้าใจเรื่องประวัติศาสตร์ชาติไทย จิตสำนึกเรื่องการรักชาติ รักประเทศ จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ และคุณธรรมจริยธรรม

๖.๒ เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งและวิชาชีพไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ

๖.๓ การดำเนินการ ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกดำเนินการดังนี้

๖.๓.๑ กำหนดวันและเวลาในการคัดเลือก

๖.๓.๒ กำหนดรายละเอียด วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ดังนี้

๑) รายละเอียดขององค์ประกอบการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งและวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การให้คะแนน

๒) วิธีการ รูปแบบ และเงื่อนไขในการสมัคร

๓) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควรและเหมาะสม

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๖.๓.๓ จัดให้มีการดำเนินการคัดเลือก

ทั้งนี้ ผู้ดำเนินการคัดเลือกอาจมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือกรมส่งเสริมการเรียนรู้ หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี แต่งตั้งคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการคัดเลือกได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๗. การคัดเลือกกรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ตามข้อ ๒.๓ - ๒.๕

๗.๑ หลักสูตรการคัดเลือก แบ่งออกเป็น ๓ ภาค ดังนี้

ภาค ก ความรู้ความสามารถทั่วไป

ภาค ข ความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง

ภาค ค ความเหมาะสมกับตำแหน่งและวิชาชีพ

สำหรับรายละเอียดให้เป็นไปตามหลักสูตรการคัดเลือกแนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

๗.๒ เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องได้คะแนนแต่ละภาค ไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ

กรณีได้คะแนนรวม ภาค ก ภาค ข และ ภาค ค เท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนน ภาค ข มากกว่า อยู่ในลำดับที่ดีกว่า หากยังได้คะแนน ภาค ข เท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนน ภาค ก มากกว่า อยู่ลำดับที่ดีกว่า หากยังได้คะแนน ภาค ก เท่ากันอีก ให้ผู้ที่ได้รับเลขประจำตัวผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกก่อน อยู่ลำดับที่ดีกว่า

๗.๓ การดำเนินการ

๗.๓.๑ ให้ส่วนราชการดำเนินการดังนี้

๑) กำหนดวันและเวลาในการคัดเลือก

๒) กำหนดรายละเอียดขององค์ประกอบการประเมิน ภาค ค ความเหมาะสมกับตำแหน่งและวิชาชีพ ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การให้คะแนน

ทั้งนี้ เมื่อส่วนราชการดำเนินการตามข้อ ๒) แล้ว ให้รายงาน ก.ค.ศ. เพื่อทราบด้วย

๓) กำกับ ติดตาม การดำเนินการคัดเลือกให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๗.๓.๒ ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกดำเนินการดังนี้

๑) กำหนดจำนวนตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน และกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก ที่ใช้ในการคัดเลือก ตามความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา สำหรับสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ยกเว้นสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ) ต้องสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่ ก.ค.ศ. กำหนดด้วย

ทั้งนี้ ตำแหน่งว่างที่จะใช้บรรจุและแต่งตั้ง ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือนในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เกินเกณฑ์อัตรากำลัง ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และต้องเป็นตำแหน่งที่ไม่มีเงื่อนไขการใช้ตำแหน่ง

๒) กำหนดวิธีการและรูปแบบในการรับสมัคร โดยอาจกำหนดให้ผู้สมัครยื่นสมัครด้วยตนเองหรือทางอิเล็กทรอนิกส์ กรณีที่กำหนดให้ยื่นสมัครทางอิเล็กทรอนิกส์ ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกกำหนดวิธีการยื่นเอกสารประกอบการตรวจสอบคุณสมบัติด้วย

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๓) ประกาศรับสมัครก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน โดยระบุรายละเอียดดังนี้

๓.๑) ตำแหน่งว่างที่จะใช้บรรจุและแต่งตั้ง ตามข้อ ๑) จำแนกคุณวุฒิ พร้อมระบุอัตราเงินเดือน

๓.๒) คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครคัดเลือก ตามข้อ ๓

๓.๓) วัน เวลา และสถานที่ในการสอบ ภาค ก ภาค ข และ ภาค ค รวมทั้งวิธีการและรูปแบบการรับสมัคร

๓.๔) หลักสูตรการคัดเลือก ภาค ก และ ภาค ข องค์ประกอบการประเมิน ภาค ค ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การให้คะแนน รวมทั้งเกณฑ์การตัดสิน

๓.๕) เงื่อนไขกรณีที่ตรวจสอบภายหลังพบว่า ผู้สมัครรายใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามประกาศรับสมัครและตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ถือว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ทั้งนี้ หากผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งดำเนินการสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลัน ตามมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ หรือสั่งเพิกถอนคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง แล้วแต่กรณี และหากตรวจสอบพบว่าเอกสารหลักฐานที่ใช้ในการคัดเลือก เป็นเอกสารที่เป็นเท็จ ผู้สมัครจะต้องถูกดำเนินการทางอาญา

๓.๖) เงื่อนไขอื่นที่ส่วนราชการหรือผู้ดำเนินการคัดเลือกกำหนด ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

ทั้งนี้ ให้ประกาศไว้ในที่เปิดเผย และส่งประกาศรับสมัครทางไปรษณีย์ลงทะเบียนหรือทางอินเทอร์เน็ตไปยังหน่วยงานที่เห็นสมควร ตลอดทั้งประชาสัมพันธ์ทางอินเทอร์เน็ต หรือทางสื่อต่าง ๆ

๔) รับสมัครคัดเลือกไม่น้อยกว่าเจ็ดวันไม่เว้นวันหยุดราชการ

๕) ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครคัดเลือกให้ถูกต้องตามประกาศรับสมัครและตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งการรับสมัครด้วยตนเองและทางอิเล็กทรอนิกส์ก่อนประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก

ทั้งนี้ อาจมอบหมายให้เจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก รวมทั้งดำเนินการอื่นตามความจำเป็น โดยในแต่ละวันให้จัดทำสถิติผู้สมัครแยกตามคุณวุฒิ กลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก ประกาศไว้ในที่เปิดเผยและหรือทางอินเทอร์เน็ต

๖) ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก โดยเรียงตามลำดับเลขประจำตัวสอบแยกตามกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก และประกาศวัน เวลา และสถานที่สอบ ภาค ก ภาค ข และ ภาค ค รวมทั้งระเบียบว่าด้วยการปฏิบัติของผู้เข้าสอบและระเบียบอื่น ๆ เกี่ยวกับการคัดเลือกทางอินเทอร์เน็ต หรือทางสื่อต่าง ๆ

๗) จัดให้มีการคัดเลือก

๘) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเฉพาะผู้ที่ได้คะแนนตามเกณฑ์การตัดสิน โดยเรียงลำดับที่ผู้ที่ได้คะแนนรวมทุกภาคจากมากไปหาน้อย แยกตามกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก โดยให้ประกาศไว้ในที่เปิดเผย ตลอดทั้งประชาสัมพันธ์ทางอินเทอร์เน็ตหรือทางสื่อต่าง ๆ

ทั้งนี้ ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกพิจารณาแต่งตั้งกรรมการและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการคัดเลือกได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม หรือมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรมส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณีแต่งตั้งกรรมการและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการคัดเลือกได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๘. การเรียกตัวผู้ได้รับการคัดเลือก

ให้ส่วนราชการ หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี เรียกตัวผู้ได้รับการคัดเลือกมารายงานตัวเพื่อบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ให้ครบตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศไว้ โดยทำหนังสือเรียกตัวผู้ได้รับการคัดเลือกโดยตรงเป็นรายบุคคลตามที่อยู่ที่ปรากฏในเอกสารการสมัคร และให้แจ้งกำหนดวันรายงานตัวไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน แต่ไม่เกินสิบวัน นับแต่วันประทับตราลงทะเบียนของไปรษณีย์ต้นทาง โดยให้แจ้งรายละเอียดดังนี้

๘.๑ วัน เวลา และสถานที่รายงานตัว

๘.๒ เอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการรายงานตัว

๘.๓ ลำดับที่ที่ผู้ได้รับการคัดเลือกมีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

๘.๔ ที่ตั้งของสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาที่จะบรรจุและแต่งตั้ง

๘.๕ วันที่จะบรรจุและแต่งตั้ง

๘.๖ อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๙. การบรรจุและแต่งตั้ง

๙.๑ ให้บรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกให้ครบตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศไว้ โดยไม่มีการขึ้นบัญชี ในกรณีที่ได้ผู้ได้รับการคัดเลือกไม่ครบตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศไว้ ส่วนราชการอาจกำหนดวันและเวลาในการคัดเลือกครั้งต่อไป หรือนำตำแหน่งว่างที่เหลือจากการคัดเลือกไปบริหารจัดการได้ตามความเหมาะสม

๙.๒ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานตำแหน่ง หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ และประกาศรับสมัคร รวมทั้งไม่ติดเงื่อนไขอื่นใดที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยให้บรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย และรับเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย ตามประกาศรับสมัครคัดเลือก ตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศไว้ โดยอนุมัติของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี และให้ส่งสำเนาคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกให้ส่วนราชการและสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานละ ๑ ชุดภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันออกคำสั่ง

๙.๓ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกและได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หากจะขอย้ายหรือโอนไปดำรงตำแหน่งนอกสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๑๐. กรณีที่ตรวจสอบภายหลังพบว่า ผู้สมัครรายใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามประกาศรับสมัครและตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ถือว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ทั้งนี้ หากผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งดำเนินการสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลันตามมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ หรือสั่งเพิกถอนคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง แล้วแต่กรณี และหากตรวจสอบพบว่า เอกสารหลักฐานที่ใช้ในการคัดเลือกเป็นเอกสารที่เป็นเท็จ ผู้สมัครจะต้องถูกดำเนินการทางอาญา

๑๑. การดำเนินการคัดเลือกให้ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากปรากฏว่า มีการทุจริตหรือส่อไปในทางไม่สุจริต หรือดำเนินการผิดพลาดอันอาจเกิดความไม่เป็นธรรม ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกพิจารณาแก้ไขหรือยกเลิกการดำเนินการในครั้งนั้นได้ ทั้งนี้ การพิจารณาวินิจฉัยของผู้ดำเนินการคัดเลือกให้เป็นที่สุด

หากมีกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ หรือมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

สำนักงาน ก.ค.ศ.

หลักสูตรการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ

(แนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๖ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๙)

ภาค ก ความรู้ความสามารถทั่วไป (คะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน)

ให้ทดสอบโดยวิธีการสอบข้อเขียนเกี่ยวกับความสามารถในการคิดหาความสัมพันธ์เชื่อมโยงของคำ ข้อความ หรือข้อสรุปอย่างสมเหตุสมผลจากข้อความ และความสามารถในการอ่านภาษาไทย ความรู้ความเข้าใจในบทความ การสรุปความและตีความ การเลือกใช้คำหรือกลุ่มคำ การเรียงความ และการเขียนประโยคได้ถูกต้องตามหลักภาษาไทย รวมถึงความเข้าใจ ความคิดรวบยอด และการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์เบื้องต้น การเปรียบเทียบและการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ตลอดจนการประเมินความเพียงพอของข้อมูล และความรู้ความเข้าใจในหลักการสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยใช้ศัพท์ สำนวน โครงสร้างประโยคที่เหมาะสม ทั้งในเชิงความหมายและบริบทที่แสดงถึงความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการอ่าน และการเขียนภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงความรู้ความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ภาค ข ความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

๑. ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับวิชาการศึกษา (คะแนน ๕๐ คะแนน) ให้ทดสอบโดยวิธีการสอบข้อเขียนแบบปรนัย ในเรื่องต่อไปนี้

๑) หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร

๒) หลักการสอนที่เน้นการสอนคิดวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

๓) จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว

๔) การพัฒนาผู้เรียน

๕) การบริหารจัดการชั้นเรียน

๖) การวิจัยทางการศึกษา

๗) สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

๘) การวัดและประเมินผลการศึกษา

๒. ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับวิชาเอก (คะแนน ๕๐ คะแนน) ทดสอบโดยวิธีการสอบข้อเขียนแบบปรนัย และหรือภาคปฏิบัติเกี่ยวกับความรู้ในเนื้อหากลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก

ภาค ค ความเหมาะสมกับตำแหน่งและวิชาชีพ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) โดยมีองค์ประกอบการประเมิน ดังนี้

๑. ประวัติ และผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่สอน ซึ่งได้รับการรับรองจากผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผลงานที่เกี่ยวข้อง (คะแนน ๕๐ คะแนน)

๒. สัมภาษณ์ (คะแนน ๕๐ คะแนน)

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๕

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ อธิบดี ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษาทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือที่อ้างถึง

๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)
เลขาธิการสภาการศึกษา รักษาราชการแทน
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

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

"เรียนดี มีความสุข"

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๕ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๘)

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความยืดหยุ่นคล่องตัว สามารถคัดเลือกบุคคลได้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของหน่วยงานการศึกษา ในอันที่จะส่งผลให้การขับเคลื่อนงานพัฒนาการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) และมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และมติ ก.ค.ศ. ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

๑. ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

"หน่วยงานการศึกษา" หมายความว่า สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด และสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด/กรุงเทพมหานคร

"ส่วนราชการ" หมายความว่า สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรมส่งเสริมการเรียนรู้ และให้หมายความรวมถึงสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้วย

"ผู้ดำเนินการคัดเลือก" หมายความว่า อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี

"อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา" หมายความว่า อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

"อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง" หมายความว่า อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. กรมส่งเสริมการเรียนรู้

๒. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก

๒.๑ ปัจจุบันต้องเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และต้องไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์

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 ผู้สมัครต้องเลือกสมัครในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพียงแห่งเดียวเท่านั้น หากตรวจสอบภายหลังพบว่า ผู้สมัครรายใดสมัครเข้ารับการคัดเลือกเกินกว่าหนึ่งแห่งจะถูกตัดสิทธิการคัดเลือกทั้งหมด

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 ใบสมัครเข้ารับการคัดเลือกตามรูปแบบที่ส่วนราชการกำหนด

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

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ทั้งนี้ ให้จัดเตรียมแผนการนิเทศ เพื่อนำไปประกอบการประเมินด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษาด้วย

๕. องค์ประกอบการประเมิน (คะแนนรวม ๒๐๐ คะแนน) ดังนี้

๕.๑ ด้านผลงาน (๕๐ คะแนน) ให้ประเมินจากเอกสาร ผลงานหรือรางวัลด้านการจัดการเรียนการสอนที่ภาคภูมิใจ

๕.๒ ด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษา (๑๕๐ คะแนน) ให้ประเมินจากการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา โดยพิจารณาในประเด็นดังนี้

๕.๒.๑ คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

๑) บุคลิก ลักษณะ ท่วงที วาจา

๒) วุฒิภาวะทางอารมณ์และปฏิภาณในการแก้ปัญหา

๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เจตคติ และอุดมการณ์ความเป็นศึกษานิเทศก์

๔) ความเข้าใจเรื่องประวัติศาสตร์ชาติไทย จิตสำนึกเรื่องการรักชาติ รักประเทศ จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ และคุณธรรมจริยธรรม

๕.๒.๒ ทักษะและวิธีการนิเทศการศึกษา

๕.๒.๓ การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี

๕.๒.๔ การสรุปผลการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาที่สะท้อนผลการนิเทศต่อครูหรือสถานศึกษา ความยาวไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษ A4 แบบอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร ๑๖ พอยท์

๖. ให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรมส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี จัดทำบัญชีรายชื่อบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมไว้เป็นการล่วงหน้า เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา 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 กำหนดรูปแบบใบสมัครเข้ารับการคัดเลือก

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๗.๑.๓ กำหนดแนวทางและวิธีการกลั่นกรองความเหมาะสมเบื้องต้นของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๗.๑.๔ กำหนดตัวชี้วัดและค่าน้ำหนักคะแนนการประเมินตามองค์ประกอบการประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๗.๑.๕ กำหนดระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก ให้มีระยะเวลาที่เหมาะสม โดยให้คำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินสองปี

๗.๒ ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกดำเนินการ ดังนี้

๗.๒.๑ กำหนดจำนวนตำแหน่งว่างที่จะใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง

ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งว่างที่จะใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

๗.๒.๒ ดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือก ดังนี้

๑) ประกาศรับสมัครก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน โดยระบุรายละเอียด ดังนี้

(๑) คุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก รวมทั้งเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาตามข้อ ๔ โดยให้ระบุจำนวนของเอกสารหลักฐานด้วย

(๒) วัน เวลา สถานที่ และวิธีการรับสมัคร

(๓) จำนวนตำแหน่งว่างที่จะใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง

(๔) องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และค่าน้ำหนักคะแนนการประเมินตามองค์ประกอบที่กำหนด

(๕) การยื่นสมัครตามรูปแบบใบสมัครที่ส่วนราชการกำหนด พร้อมทั้งรายงานข้อมูลและจัดส่งเอกสารหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณาให้ตรงตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางการประเมินที่กำหนดให้ครบถ้วนสมบูรณ์ ตามวัน เวลา สถานที่ และวิธีการรับสมัครที่ผู้ดำเนินการคัดเลือกกำหนด หากรายงานหรือจัดส่งไม่ครบถ้วนหรือไม่ตรงตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางการประเมิน จะไม่รับเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมภายหลัง

(๖) เงื่อนไขกรณีที่ตรวจสอบภายหลังพบว่า ผู้สมัครรายใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ และตามประกาศรับสมัคร ให้ถือว่าผู้นั้นขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ทั้งนี้ หากผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว ต้องถูกเพิกถอนคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง และจะเรียกร้องสิทธิใด ๆ มิได้

(๗) ระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก

(๘) ข้อความอื่นที่ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกควรทราบ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

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

๒) จัดให้มีการดำเนินการรับสมัครคัดเลือกไม่น้อยกว่าเจ็ดวันไม่เว้นวันหยุดราชการ โดยให้ผู้สมัครยื่นสมัครตามรูปแบบใบสมัครที่ส่วนราชการกำหนด และตามวิธีการที่ผู้ดำเนินการคัดเลือกกำหนด และให้ดำเนินการตรวจสอบเอกสารและคุณสมบัติของผู้สมัครให้ถูกต้องตรงตามที่ระบุไว้ในประกาศรับสมัคร

๓) จัดให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการกลั่นกรองความเหมาะสมเบื้องต้นตามแนวทางและวิธีการที่ส่วนราชการกำหนด

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) จัดให้มีการดำเนินการประเมินด้านผลงาน ตามองค์ประกอบการประเมินและตัวชี้วัดที่กำหนด

๖) ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกด้านผลงาน โดยเรียงลำดับตามเลขประจำตัวผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๗) ประกาศวัน เวลา และสถานที่ประเมินด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษา ตลอดจนระเบียบการปฏิบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก ระเบียบอื่น ๆ เกี่ยวกับการคัดเลือก และข้อความอื่นที่ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกควรทราบ

๘) จัดให้มีการดำเนินการประเมินด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษาตามองค์ประกอบการประเมินและตัวชี้วัดที่กำหนด ซึ่งต้องสอดคล้องกับแผนการนิเทศที่ได้จัดเตรียมไว้

๙) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ โดยให้เรียงลำดับที่จากผู้ที่ได้คะแนนรวมจากมากไปหาน้อย

๘. ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกแต่ละสังกัดแต่งตั้งคณะกรรมการ ดังนี้

๘.๑ คณะกรรมการกลั่นกรองความเหมาะสมเบื้องต้น จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๘.๑.๑ หัวหน้าหน่วยงานการศึกษา

สำหรับสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ให้หัวหน้าส่วนราชการมอบหมายข้าราชการในสังกัด ที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับอำนวยการสูง หรือเทียบเท่า

๘.๑.๒ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีความรู้ความสามารถด้านการนิเทศการศึกษา

๘.๑.๓ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านการนิเทศการศึกษา

คณะกรรมการฯ มีหน้าที่กลั่นกรองความเหมาะสมเบื้องต้น จากประวัติและประสบการณ์ที่แสดงถึงการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเป็นผู้นำทางวิชาการหรือการพัฒนาการศึกษาและการเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ และวิสัยทัศน์การเป็นศึกษานิเทศก์ เพื่อคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติตามข้อ ๒ ตามแนวทางและวิธีการที่ส่วนราชการกำหนดเพื่อเข้ารับการประเมินตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดตามที่ส่วนราชการกำหนด

๘.๒ คณะกรรมการประเมินด้านผลงานและด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษา จำนวน ๕ คน ประกอบด้วย

๘.๒.๑ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีความรู้ความสามารถด้านการนิเทศการศึกษา

๘.๒.๒ ผู้แทนอนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรืออนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี

๘.๒.๓ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านการนิเทศการศึกษา

๘.๒.๔ ผู้อำนวยการสถานศึกษาของสถานศึกษาที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษาจะปฏิบัติการนิเทศการศึกษา

๘.๒.๕ ครูที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ ที่จะรับการนิเทศการศึกษาจากผู้เข้ารับการคัดเลือก

คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ประเมินตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่กำหนด

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

๙. ผู้ดำเนินการคัดเลือกอาจมอบหมายให้หน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณีแต่งตั้งคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการคัดเลือกได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๑๐. เกณฑ์การตัดสิน

๑๐.๑ ผู้เข้ารับการคัดเลือกต้องได้คะแนนการประเมินด้านผลงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบจึงจะมีสิทธิเข้ารับการประเมินด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษา

๑๐.๒ ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องได้คะแนนด้านผลงานและด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษา แต่ละองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๑๑. ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกที่ได้คะแนนตามเกณฑ์การตัดสินข้อ ๑๐.๒ โดยเรียงลำดับที่จากผู้ที่ได้คะแนนรวมจากมากไปหาน้อย

กรณีที่ผู้ได้รับการคัดเลือกได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษามากกว่าอยู่ในลำดับที่ดีกว่า หากได้คะแนนด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษาเท่ากันอีก ให้ผู้ที่มีอาวุโสมากกว่าตามแนวปฏิบัติการจัดลำดับอาวุโสในราชการตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดอยู่ในลำดับที่ดีกว่า

๑๒. การขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก ให้กำหนดกรอบระยะเวลาการขึ้นบัญชีไว้ไม่เกินสองปี นับแต่วันที่ประกาศขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก เว้นแต่มีการประกาศขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกครั้งใหม่ บัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกครั้งก่อนเป็นอันยกเลิก

๑๓. ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานตำแหน่ง และผู้นั้นต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ก่อนการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ โดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี โดยให้เรียกมารายงานตัวตามลำดับที่ในบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก เพื่อรับการบรรจุและแต่งตั้งตามจำนวนตำแหน่งว่าง

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

๑๔. ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี ดำเนินการยกเลิกบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นการเฉพาะบุคคล เมื่อผู้นั้นมีกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

๑๔.๑ ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในสังกัดใดสังกัดหนึ่งแล้ว

๑๔.๒ ขอสละสิทธิการบรรจุและแต่งตั้ง

๑๔.๓ ในวันที่บรรจุและแต่งตั้ง มีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนตามมาตรฐานตำแหน่ง หรือติดเงื่อนไขอื่นใดที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑๔.๔ ไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุและแต่งตั้งตามกำหนด

๑๔.๕ ไม่อาจรับการบรรจุและแต่งตั้งตามวันที่กำหนดได้

กรณีผู้ได้รับการคัดเลือกรายใดถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก ตามข้อ ๑๔.๔ และข้อ ๑๔.๕ ไปแล้ว ถ้าผู้นั้นมีเหตุผลอันสมควรและบัญชียังไม่ถูกยกเลิก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี อาจอนุมัติให้ขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ตามเดิมอีกก็ได้

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๑๕. การดำเนินการคัดเลือกต้องเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดถือระบบคุณธรรม ความเสมอภาค ความโปร่งใส และตรวจสอบได้ หากปรากฏว่ามีการทุจริตหรือส่อไปในทางไม่สุจริต หรือดำเนินการผิดพลาดอันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกพิจารณาแก้ไขหรือยกเลิกการคัดเลือกในครั้งนั้นได้

กรณีไม่สามารถดำเนินการได้หรือมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

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 .....

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๗

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ราชการ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ อธิบดี ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๙ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ราชการ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งมาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษาทราบและถือปฏิบัติ โดยมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ข้อ ๒.๒ กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ให้ผู้ที่มิใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่ง นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ราชการ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)
เลขาธิการสภาการศึกษา รักษาราชการแทน
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

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

“เรียนดี มีความสุข”

สิ่งที่ส่งมาด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ราชการ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๗ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๘)

เพื่อให้การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีความยืดหยุ่นคล่องตัว สามารถคัดเลือกบุคคลซึ่งมีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญระดับสูง มีลักษณะสอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สามารถขับเคลื่อนงานพัฒนาการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในอันที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาให้แก่ผู้เรียน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) มาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และมติ ก.ค.ศ. ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ราชการ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

๑. ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

"หน่วยงานการศึกษา" หมายความว่า สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด และสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด/กรุงเทพมหานคร

"ส่วนราชการ" หมายความว่า สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และกรมส่งเสริมการเรียนรู้

"ผู้ดำเนินการคัดเลือก" หมายความว่า อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี

"อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา" หมายความว่า อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

"อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง" หมายความว่า อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. กรมส่งเสริมการเรียนรู้

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้ใช้ในกรณีที่ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนดในปีงบประมาณเดียวกันแล้วได้จำนวนผู้ได้รับการคัดเลือกไม่เพียงพอกับจำนวนตำแหน่งว่าง และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง เห็นว่าเป็นกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ราชการ

๓. ผู้ได้รับการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๒ สำหรับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก

๔.๑ ปัจจุบันเป็นผู้ที่มิใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔.๒ มีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

๔.๓ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์

๕. การสมัครเข้ารับคัดเลือก ให้ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกสมัครด้วยตนเอง ดังนี้

๕.๑ ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกจะต้องยื่นใบสมัครเข้ารับการคัดเลือกตามรูปแบบที่ส่วนราชการกำหนด พร้อมทั้งแสดงเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการมีประสบการณ์ และมีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญระดับสูง ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อประกอบการพิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติ โดยในวันสมัคร เอกสารหลักฐานต้องยังไม่หมดอายุ

๕.๒ การสมัครเข้ารับการคัดเลือกในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้สมัครต้องเลือกสมัครในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพียงแห่งเดียวเท่านั้น หากตรวจสอบภายหลังพบว่า ผู้สมัครรายใดสมัครเข้ารับการคัดเลือกเกินกว่าหนึ่งแห่งจะถูกตัดสิทธิการคัดเลือกทั้งหมด

๖. องค์ประกอบการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนรวม ๒๐๐ คะแนน) ดังนี้

๖.๑ ความสามารถในการนิเทศการศึกษา (๑๐๐ คะแนน) ให้ประเมินจากการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา โดยพิจารณาในประเด็นดังนี้

๖.๑.๑ แผนการนิเทศการศึกษา

๖.๑.๒ ทักษะและวิธีการนิเทศการศึกษา

๖.๑.๓ การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา

๖.๑.๔ การสรุปผลการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาที่สะท้อนผลการนิเทศต่อครูหรือสถานศึกษา ความยาวไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษ A4 แบบอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร ๑๖ พอยท์

๖.๒ สัมภาษณ์ (๑๐๐ คะแนน) ให้ประเมินจากการสัมภาษณ์ โดยพิจารณาในประเด็นดังนี้

๖.๒.๑ คุณลักษณะส่วนบุคคล พิจารณาจากท่วงที วาจา วุฒิภาวะทางอารมณ์และปฏิภาณในการแก้ปัญหา การตัดสินใจ และทักษะการสื่อสาร

๖.๒.๒ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เจตคติ อุดมการณ์ความเป็นศึกษานิเทศก์และภาวะผู้นำทางวิชาการ

๖.๒.๓ การส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพครู คุณภาพการจัดการเรียนรู้ และคุณภาพผู้เรียน

๖.๒.๔ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๖.๒.๕ ความเข้าใจเรื่องประวัติศาสตร์ชาติไทย จิตสำนึกเรื่องการรักชาติ รักประเทศ จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ และคุณธรรมจริยธรรม

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๗. การดำเนินการคัดเลือก

๗.๑ ให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

๗.๑.๑ กำหนดวันและเวลาในการดำเนินการคัดเลือก

สำหรับสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กำหนดวันและเวลาในการคัดเลือกพร้อมกัน ทั้งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

๗.๑.๒ กำหนดรูปแบบใบสมัครเข้ารับการคัดเลือก

๗.๑.๓ กำหนดตัวชี้วัดและค่าน้ำหนักคะแนนการประเมินตามองค์ประกอบการประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๗.๒ ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกดำเนินการ ดังนี้

๗.๒.๑ กำหนดจำนวนตำแหน่งว่างที่จะใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง

ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งว่างที่จะใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

๗.๒.๒ ดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือก ดังนี้

๗.๒.๒.๑ ประกาศรับสมัครก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน โดยระบุรายละเอียด ดังนี้

๑) คุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก รวมทั้งเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาตามข้อ ๕.๑ โดยให้ระบุจำนวนของเอกสารหลักฐานด้วย

๒) วัน เวลา สถานที่ และวิธีการรับสมัคร

๓) จำนวนตำแหน่งว่างที่จะใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง

๔) องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และค่าน้ำหนักคะแนนการประเมินตามองค์ประกอบที่กำหนด

๕) การยื่นสมัครตามรูปแบบใบสมัครที่ส่วนราชการกำหนด พร้อมทั้งรายงานข้อมูลและจัดส่งเอกสารหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณาให้ตรงตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางการประเมินที่กำหนดให้ครบถ้วนสมบูรณ์ ตามวัน เวลา สถานที่ และวิธีการรับสมัคร ที่ผู้ดำเนินการคัดเลือกกำหนด หากรายงานหรือจัดส่งไม่ครบถ้วนหรือไม่ตรงตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางการประเมิน จะไม่รับเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมภายหลัง

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๖) เงื่อนไขกรณีที่ตรวจสอบภายหลังพบว่า ผู้สมัครรายใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ และตามประกาศรับสมัคร ให้ถือว่าผู้นั้นขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ทั้งนี้ หากผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว ต้องถูกเพิกถอนคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง และจะเรียกร้องสิทธิใด ๆ มิได้

๗) ข้อความอื่นที่ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกควรทราบ อาทิ อัตราเงินเดือน

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

๗.๒.๒.๒ จัดให้มีการดำเนินการรับสมัครคัดเลือกไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน ไม่เว้นวันหยุดราชการ โดยให้ผู้สมัครยื่นสมัครตามรูปแบบใบสมัครที่ส่วนราชการกำหนด และตามวิธีการที่ผู้ดำเนินการคัดเลือกกำหนด และให้ดำเนินการตรวจสอบเอกสารของผู้สมัครให้ถูกต้องตรงตามที่ระบุไว้ในประกาศรับสมัคร

๗.๒.๒.๓ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก โดยเรียงลำดับตามเลขประจำตัวผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก รวมทั้งวัน เวลา และสถานที่คัดเลือก ตลอดจนระเบียบการปฏิบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก ระเบียบอื่น ๆ เกี่ยวกับการคัดเลือก และข้อความอื่นที่ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกควรทราบ

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

๗.๒.๒.๔ ดำเนินการกำกับ ดูแลเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๗.๒.๒.๕ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ โดยเรียงลำดับที่จากผู้ที่ได้คะแนนมากไปหาน้อย

๘. ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกแต่ละสังกัดแต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวน ๕ คน ประกอบด้วย

๘.๑ หัวหน้าหน่วยงานการศึกษา

สำหรับสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ให้หัวหน้าส่วนราชการมอบหมายข้าราชการในสังกัด ที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับอำนวยการสูง หรือเทียบเท่า

๘.๒ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีความรู้ความสามารถด้านวิจัยและนวัตกรรม

๘.๓ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านการนิเทศการศึกษา

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๘.๔ ผู้อำนวยการสถานศึกษาของสถานศึกษาที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกจะเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๘.๕ ครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการ ที่จะรับการนิเทศการศึกษาจากผู้เข้ารับการคัดเลือก

ทั้งนี้ ให้หัวหน้าหน่วยงานการศึกษาตามข้อ ๘.๑ ปฏิบัติหน้าที่ประธาน และให้มอบหมายเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการ นั้น แล้วแต่กรณี ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการด้วย โดยคณะกรรมการต้องไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้เสียกับผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมิน

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

๑) ตรวจสอบเอกสารหลักฐานและพิจารณาคุณสมบัติผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ และตามประกาศรับสมัคร แล้วรายงานผลการตรวจสอบคุณสมบัติให้ส่วนราชการ หรือหน่วยงานการศึกษา แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

๒) ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่กำหนด

๓) รายงานผลการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งให้ส่วนราชการ หรือหน่วยงานการศึกษา แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้ดำเนินการคัดเลือกมอบหมาย

๙. ผู้ดำเนินการคัดเลือกอาจมอบหมายให้หน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี แต่งตั้งคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือกได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๑๐. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องได้คะแนนความสามารถในการนิเทศการศึกษาไม่ต่ำกว่าร้อยละเจ็ดสิบ และคะแนนสัมภาษณ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละเจ็ดสิบ

กรณีได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนความสามารถในการนิเทศการศึกษามากกว่าอยู่ในลำดับที่ดีกว่า หากได้คะแนนเท่ากันอีก ให้พิจารณาจากเลขประจำตัวผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก โดยให้ผู้ที่ได้รับเลขประจำตัวผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกก่อนอยู่ในลำดับที่ดีกว่า

๑๑. ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกที่ได้คะแนนตามเกณฑ์การตัดสินข้อ ๑๐ โดยเรียงลำดับที่จากผู้ที่ได้คะแนนรวมจากมากไปหาน้อย

๑๒. การบรรจุและแต่งตั้ง ให้ดำเนินการดังนี้

๑๒.๑ ให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษา นำรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกพร้อมระบุอัตราเงินเดือนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วเสนอรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตามลำดับที่ ตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศไว้ พร้อมระบุอัตราเงินเดือนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ ก.ค.ศ. พิจารณาอนุมัติบรรจุและแต่งตั้ง

สำนักงาน ก.ค.ศ.

สำหรับสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้ส่งรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตามลำดับที่ ตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศไว้พร้อมระบุอัตราเงินเดือนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ส่วนราชการเพื่อเสนอให้ ก.ค.ศ. พิจารณาอนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้งต่อไป

๑๒.๒ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานตำแหน่ง ตามที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศไว้ โดยให้เรียกมารายงานตัวตามลำดับที่ และเมื่อบรรจุและแต่งตั้งตามจำนวนตำแหนงว่างที่ประกาศไว้แล้ว รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกที่เหลืออยู่เป็นอันยกเลิก

ทั้งนี้ ผู้จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจะต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเมื่อได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง การให้ได้รับเงินเดือนให้เป็นไปตามอัตราเงินเดือนที่ ก.ค.ศ. กำหนด

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

๑๒.๓ กรณีที่ ก.ค.ศ. อนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกครบตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศไว้แล้ว และภายหลังมีเหตุทำให้ไม่สามารถบรรจุและแต่งตั้งผู้หนึ่งผู้ใดได้ตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศไว้ ให้เสนอรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกลำดับถัดไป ให้ ก.ค.ศ. พิจารณาอนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้ง ตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศไว้ในครั้งนั้น

๑๓. ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี ดำเนินการยกเลิกรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นการเฉพาะบุคคล เมื่อผู้นั้นมีกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

๑๓.๑ ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในสังกัดใดสังกัดหนึ่งแล้ว

๑๓.๒ ขอสละสิทธิการบรรจุและแต่งตั้ง

๑๓.๓ ในวันที่บรรจุและแต่งตั้ง มีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนตามมาตรฐานตำแหน่ง หรือติดเงื่อนไขอื่นใด

๑๓.๔ ไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุและแต่งตั้งตามกำหนด

๑๓.๕ ไม่อาจรับการบรรจุและแต่งตั้งตามวันที่กำหนดได้

๑๔. กรณีที่ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ แล้วได้ผู้ได้รับการคัดเลือกไม่ครบตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศไว้ ให้ส่วนราชการบริหารจัดการตำแหน่งว่างได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

๑๕. การดำเนินการคัดเลือกต้องเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดถือระบบคุณธรรม ความเสมอภาค ความโปร่งใส และตรวจสอบได้ หากปรากฏว่ามีการทุจริตหรือส่อไปในทางไม่สุจริต หรือดำเนินการผิดพลาดอันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกพิจารณาแก้ไขหรือยกเลิกการคัดเลือกในครั้งนั้นได้ และรายงาน ก.ค.ศ. ต่อไป

กรณีไม่สามารถดำเนินการได้หรือมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๒

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๓ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ อธิบดี ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๘ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๒
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๘ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา และหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษาทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา และหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒

๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สำหรับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือที่อ้างถึง ๓ ไปพลางก่อน จนกว่า ก.ค.ศ. จะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาฯ ใหม่

ทั้งนี้ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ ก่อนหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)
เลขาธิการสภาการศึกษา รักษาราชการแทน
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

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

"เรียนดี มีความสุข"

สิ่งที่ส่งมาด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว๑๒ ลงวันที่ ๓๑ เมษายน ๒๕๖๘)

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่น คล่องตัว สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และเป็นมาตรฐานเดียวกัน สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม มีประสบการณ์และศักยภาพในการบริหารสถานศึกษา ประกอบกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องการผู้นำในการปฏิรูปการศึกษาสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) มาตรา ๕๗ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน พ.ศ. ๒๕๕๑ และมติ ก.ค.ศ. ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๘ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ดังนี้

๑. ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

"ส่วนราชการ" หมายความว่า สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และกรมส่งเสริมการเรียนรู้

"ผู้ดำเนินการคัดเลือก" หมายความว่า อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี

"อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา" หมายความว่า อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แล้วแต่กรณี

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

๒. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก

๒.๑ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

๒.๑.๑ ปัจจุบันต้องเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดส่วนราชการที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก และต้องไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

๒.๑.๒ มีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

๒.๑.๓ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒.๒ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

๒.๒.๑ ปัจจุบันต้องเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดส่วนราชการที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก และต้องไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

๒.๒.๒ มีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

๒.๒.๓ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓. การสมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓.๑ ในวันสมัครเข้ารับการคัดเลือก ผู้สมัครต้องรับรองตนเองว่าในวันบรรจุและแต่งตั้งตนเองไม่ติดเงื่อนไขอื่นใดที่ ก.ค.ศ. กำหนด กรณีที่ผู้สมัครที่ปัจจุบันปฏิบัติหน้าที่อยู่ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เฉพาะจังหวัดยะลา นราธิวาส ปัตตานี และ ๔ อำเภอในจังหวัดสงขลา (อำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอนาทวี และอำเภอสะบ้าย้อย) ต้องรับรองตนเองด้วยว่า หากเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในวันบรรจุและแต่งตั้งต้องไม่ติดเงื่อนไขการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ฯ หรือเงื่อนไขอื่นใดที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓.๒ สำหรับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรณีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดวันและเวลาในการคัดเลือกพร้อมกัน ทั้งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้เลือกสมัครในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้เพียงแห่งเดียวเท่านั้น หากตรวจสอบภายหลังพบว่า ผู้สมัครรายใดสมัครเข้ารับการคัดเลือกเกินกว่าหนึ่งแห่งจะถูกตัดสิทธิการคัดเลือกทั้งหมด

๔. ให้ส่วนราชการ ดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ดังนี้

๔.๑ กำหนดวันและเวลาในการดำเนินการคัดเลือก

สำหรับสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กำหนดวันและเวลาการคัดเลือกพร้อมกัน ทั้งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

๔.๒ กำหนดองค์ประกอบในการคัดเลือกให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี รวมทั้งตัวชี้วัด และคะแนน

๔.๓ กำหนดวิธีการและเงื่อนไขในการสมัครของผู้สมัคร

๔.๔ กำหนดวิธีการคัดเลือกตามความเหมาะสม

๔.๕ กำหนดเกณฑ์การตัดสิน

๔.๖ กำหนดเงื่อนไขระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก

๔.๗ กำหนดวิธีการเรียกตัวและเงื่อนไขการบรรจุและแต่งตั้ง

๔.๘ กำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เป็นไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๔.๙ กำหนดองค์ประกอบการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามข้อตกลง รวมทั้งตัวชี้วัด คะแนนการประเมิน เกณฑ์การตัดสิน กรรมการประเมิน และวิธีการประเมิน

ทั้งนี้ เมื่อส่วนราชการดำเนินการ ตามข้อ ๔.๑ - ๔.๙ แล้ว ให้นำเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนแจ้ง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณีดำเนินการต่อไป

๕. ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ดังนี้

๕.๑ กำหนดจำนวนตำแหน่งว่างที่จะใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง

๕.๒ จัดทำประกาศรับสมัครตามรายละเอียดที่ส่วนราชการ หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี กำหนด รวมทั้งคุณสมบัติและเงื่อนไขที่กำหนดตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

๕.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการคัดเลือก ตามวิธีการที่ส่วนราชการกำหนด

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

๖. การบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานตำแหน่ง หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ประกาศรับสมัครและต้องผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด รวมทั้งไม่ติดเงื่อนไขอื่นใดที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้ดำเนินการออกคำสั่ง พร้อมทั้งส่งสำเนาคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ส่วนราชการและสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานละ ๑ ชุด ภายใน ๗ วันนับตั้งแต่วันออกคำสั่ง

ทั้งนี้ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง จะต้องไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

๗. ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ต้องได้รับการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อพัฒนาการศึกษาเป็นระยะเวลา ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และวิธีการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อพัฒนาการศึกษา และตามข้อตกลงที่ส่วนราชการกำหนด โดยให้มีการประเมิน ๒ ครั้ง ทุก ๖ เดือน หากผลการประเมินใน ๖ เดือนแรกไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ เพื่อพัฒนาตนเองและปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเมื่อครบ ๖ เดือนหลัง ให้มีการประเมินครั้งที่ ๒ แล้วให้ผู้ประเมินสรุปผลการประเมิน หากผลการประเมินรวมทั้ง ๒ ครั้ง ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้ผู้รับการประเมินปฏิบัติงานในหน้าที่ในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ต่อไป แต่หากผลการประเมินรวมทั้ง ๒ ครั้ง ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้ดำเนินการตามมาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงาน ก.ค.ศ.

รับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยดำเนินการสั่งย้ายหรือเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อแต่งตั้งผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินรายนั้น ไปดำรงตำแหน่งเดิมหรือเทียบเท่าซึ่งเป็นตำแหน่งก่อนเข้าสู่ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ในหน่วยงานการศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ในกรณีที่ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ได้ออกจากราชการก่อนครบระยะเวลาประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อพัฒนาการศึกษา ๑ ปี เช่น ลาออกจากราชการ หรือเกษียณอายุราชการ หรือเสียชีวิต เป็นต้น ให้ยุติการประเมิน ณ วันที่ออกจากราชการ โดยให้ถือว่าออกจากราชการในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งนั้น

๘. กรณีที่ตรวจสอบภายหลังพบว่า ผู้สมัครในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี รายใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดและตามประกาศรับสมัคร ให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ หากผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งไปแล้ว ต้องถูกเพิกถอนคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง และจะเรียกร้องสิทธิใด ๆ มิได้

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

กรณีไม่สามารถดำเนินการได้หรือมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

สำนักงาน ก.ค.ศ.

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล

ที่ยังใช้บังคับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๓. การพัฒนาบุคลากร

กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์
และแนวทางที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว ๑๐ สำนักงาน ก.ค.ศ.
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๑

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

เรียน ปลัดกระทรวง อธิบดี เลขาธิการ อธิการบดี และผู้อำนวยการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๙ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและมีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นางศิริพร กิจเกื้อกูล)
รองเลขาธิการ ก.ค.ศ. รักษาราชการแทน
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

กลุ่มวิชาการบริหารงานบุคคล
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๓๔
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๙๓

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

.....

โดยที่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๙ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และมีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามมาตรา ๗๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนามีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑. หลักเกณฑ์

๑.๑ ผู้บังคับบัญชาทุกคน ทุกระดับมีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและได้มาตรฐาน ถือว่าการปฏิบัติงานและการเรียนรู้เป็นเรื่องเดียวกันจำเป็นต้องพัฒนาตลอดเวลา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีหน้าที่ต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง และให้ผู้บังคับบัญชานำผลการพัฒนาไปใช้เป็นส่วนสำคัญในการพิจารณาดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเปลี่ยนตำแหน่งหรือสายงาน การเลื่อนวิทยฐานะ การยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นต้น

๑.๒ ผู้บังคับบัญชาทุกคน ทุกระดับต้องพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาหน่วยงานการศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ

๒. วิธีการ

๒.๑ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ละคน ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อประโยชน์ในการจัดทำแผนหรือโครงการ และการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่

ความรับผิดชอบ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองด้วย

๒.๒ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ละคนจัดทำแผนพัฒนาตนเอง

๒.๓ ผู้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน จัดบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และพัฒนากระบวนการทำงานที่ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา จัดหาข้อมูล แหล่งการเรียนรู้ จัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๔ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แสวงหาความรู้เพิ่มเติมโดยการพัฒนาภายในหน่วยงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้เป็นกลุ่มเล็ก ๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้ในสภาพจริง การสอนแนะ การวิจัย การจัดทำผลงานทางวิชาการ เป็นต้น กับการพัฒนาภายนอกหน่วยงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีประสบการณ์ การเป็นวิทยากร การนำเสนอผลงานทางวิชาการ เป็นต้น หรือการพัฒนาด้วยวิธีการอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

ทั้งนี้ ต้องมีการพัฒนาใน ๒ ส่วนสำคัญตามความต้องการหรือจำเป็น คือ ด้านคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ได้แก่ การพัฒนาพฤติกรรมที่แสดงถึงการเป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความรัก ศรัทธา ภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีความขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดี รัก ใฝ่ใจในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ และด้านความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้แก่ การพัฒนาพฤติกรรมที่แสดงถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่แต่ละคนกำลังดำรงตำแหน่งอยู่ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจะต้องมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบเป็นระยะ ๆ รวมกัน ไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน ในแต่ละปี

๒.๕ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบันทึกการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รายงานผลการพัฒนาต่อผู้บังคับบัญชา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน และนำไปใช้ประโยชน์ภายใต้การนิเทศ ให้คำปรึกษาแนะนำของผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาจัดให้มีการประเมินผลการพัฒนาเป็นระยะ ๆ ทุก ๓ เดือน

๒.๖ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาไปพัฒนาการปฏิบัติตน และการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ภายใต้การนิเทศ ให้คำปรึกษา แนะนำของผู้บังคับบัญชา แล้วจัดทำรายงานผลการพัฒนาในลักษณะของประมวลความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาเสนอต่อผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาจัดให้มีการประเมินสรุปผลการพัฒนา ทุก ๖ เดือน โดยผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และการประเมินตนเอง แล้วรายงานผู้บริหารส่วนราชการต้นสังกัดหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวมของแต่ละหน่วยงานการศึกษา

๓. กลไกการพัฒนา

๓.๑ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือยกย่องเชิดชูเกียรติหน่วยงานการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการพัฒนาดีเด่น

๓.๒ ผู้บริหารส่วนราชการต้นสังกัดหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้บริหารส่วนราชการต้นสังกัดหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องศึกษา วิเคราะห์ วิจัยคุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งคุณภาพผู้เรียน วางแผน จัดเตรียมงบประมาณ จัดทำคู่มือการพัฒนา จัดหาข้อมูล แหล่งการเรียนรู้ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่ขาดความพร้อม รวมทั้ง ยกย่องเชิดชูเกียรติหน่วยงานการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการพัฒนาดีเด่น

๓.๓ ผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชา ต้องศึกษา วิเคราะห์ วิจัยคุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและคุณภาพผู้เรียน จัดบรรยากาศการเรียนรู้ วางแผน จัดเตรียมงบประมาณสำหรับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดหาข้อมูล แหล่งการเรียนรู้ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ส่งเสริมสนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ กำกับ และติดตามผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและนำผลการพัฒนาไปใช้เป็นส่วนสำคัญในการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเปลี่ยนตำแหน่งหรือสายงาน -

การเลื่อนวิทยฐานะ การยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นต้น แล้วรายงานผู้บริหารส่วนราชการต้นสังกัด หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๓.๔ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ต้องศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำแผนพัฒนาพัฒนาตนเอง เข้ารับการพัฒนา บันทึกการพัฒนาตนเอง รายงานผลการพัฒนาต่อผู้บังคับบัญชา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน และนำไปใช้ประโยชน์

๔. มาตรฐานการพัฒนา

ในกรณีที่เป็นการพัฒนาอย่างเป็นระบบภายนอกหน่วยงานที่ปฏิบัติ หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาต้องดำเนินการให้ได้มาตรฐาน ดังต่อไปนี้

๔.๑ มาตรฐานหลักสูตร

หลักสูตรการพัฒนาต้องมีหลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา การวัดและประเมินผลการพัฒนาชัดเจน สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนานี้

๔.๒ มาตรฐานสื่อและนวัตกรรม

สื่อและนวัตกรรมการพัฒนาต้องมีคุณภาพ มีความสอดคล้องกับเนื้อหาสาระและกิจกรรมการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนา ผู้บริหารโครงการต้องจัดให้มีคู่มือการพัฒนา เอกสารประกอบการพัฒนาหรือสื่ออื่น ๆ ที่มีคุณภาพส่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาล่วงหน้าเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน จัดเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และโสตทัศนูปกรณ์หรือสื่ออื่น ๆ ที่มีคุณภาพและเพียงพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า

๔.๓ มาตรฐานวิทยากร

ผู้บริหารโครงการพัฒนาต้องจัดวิทยากรและวิทยากรพี่เลี้ยงที่มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีความสามารถ มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับในเชิงวิชาการและทางวิชาชีพในเรื่องที่รับผิดชอบในการพัฒนา จัดกิจกรรมการพัฒนาโดยถือว่าผู้เข้ารับการพัฒนามีความสำคัญที่สุด

๔.๔ มาตรฐานสถานที่และแหล่งการเรียนรู้

สถานที่ที่ใช้ในการพัฒนาต้องเหมาะสม มีบรรยากาศที่ดี มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกเอื้อต่อการพัฒนา รวมทั้งมีแหล่งศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอสำหรับการพัฒนา

๔.๕ มาตรฐานการประเมิน

การประเมินผลการพัฒนาต้องมุ่งเน้นการประเมินตามสภาพจริงอย่างเป็นระบบและได้มาตรฐานเพื่อปรับปรุงพัฒนา โดยยึดวัตถุประสงค์การพัฒนาเป็นสำคัญ ผู้บริหารโครงการพัฒนาและวิทยากรต้องปรึกษาหารือร่วมกันเกี่ยวกับหลักการประเมิน วิธีการและเครื่องมือการประเมินผล รวมทั้งเกณฑ์ประเมินผล

๔.๖ มาตรฐานการบริหารจัดการ

ผู้บริหารโครงการพัฒนาต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน บริหารจัดการโครงการโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้การพัฒนาบรรลุผลตามหลักการและวัตถุประสงค์ของการพัฒนา จัดวิทยากรเป็นคณะหรือทีมจัดการเรียนรู้ สร้างความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรกับวิทยากร และจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้เพียงพอ

๔.๗ มาตรฐานคุณภาพผู้ผ่านการพัฒนา

ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และมีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ

.....

ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๙๙

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๙ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต และผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร (กมจ) ๑๐๑๙/ว ๒๐
ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำกรอบหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ แนวทางการดำเนินการ และเครื่องมือเพื่อการเรียนรู้พร้อมคู่มือคำอธิบาย เพื่อให้หน่วยงานของรัฐมีกรอบแนวทางในการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม สามารถดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ ได้ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาแล้ว เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม การกระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกและอุดมการณ์ของการเป็นข้าราชการที่ดี ให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขอให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พิจารณานำกรอบหลักสูตรดังกล่าวไปปรับใช้ในการดำเนินงาน หรือสอดแทรกไว้ในหลักสูตรต่าง ๆ ของหน่วยงานที่มีอยู่แล้ว เพื่อให้การขับเคลื่อนจริยธรรมภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพัฒนะ พัฒนทวีดล)
รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
กลุ่มงานจริยธรรม
โทร. ๐ ๒๒๘๘ ๕๕๘๐

สพร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
เลขที่ 66140
วันที่ 29 พ.ย. 2565
เวลา

ที่ นร (กมจ) ๑๐๑๙/ว ๒๐

คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม
สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

กลุ่มบริหารทั่วไป สพร.
เลขที่รับ 25383
วันที่ 30 พ.ย. 2565 เวลา น.
เสนอ ผอ.กลุ่มวิจัยและพัฒนาการบริหาร
กจร

เรื่อง หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ด้วยคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบข้อเสนอการจัดทำกรอบหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และแนวทางดำเนินการเพื่อให้การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามมติคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานของรัฐดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว และเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานธุรการของรัฐสภา องค์กรอิสระ ศาล และองค์กรอัยการมีกรอบแนวทางในการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม อันจะเป็นการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม มีการรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ และมีมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับเดียวกัน สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการ ก.ม.จ. จึงได้จัดทำคู่มือคำอธิบายและเครื่องมือเพื่อการเรียนรู้ในหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ คู่มือคำอธิบาย และเครื่องมือเพื่อการเรียนรู้ในหลักสูตรดังกล่าว ได้ตาม QR Code ที่ปรากฏท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

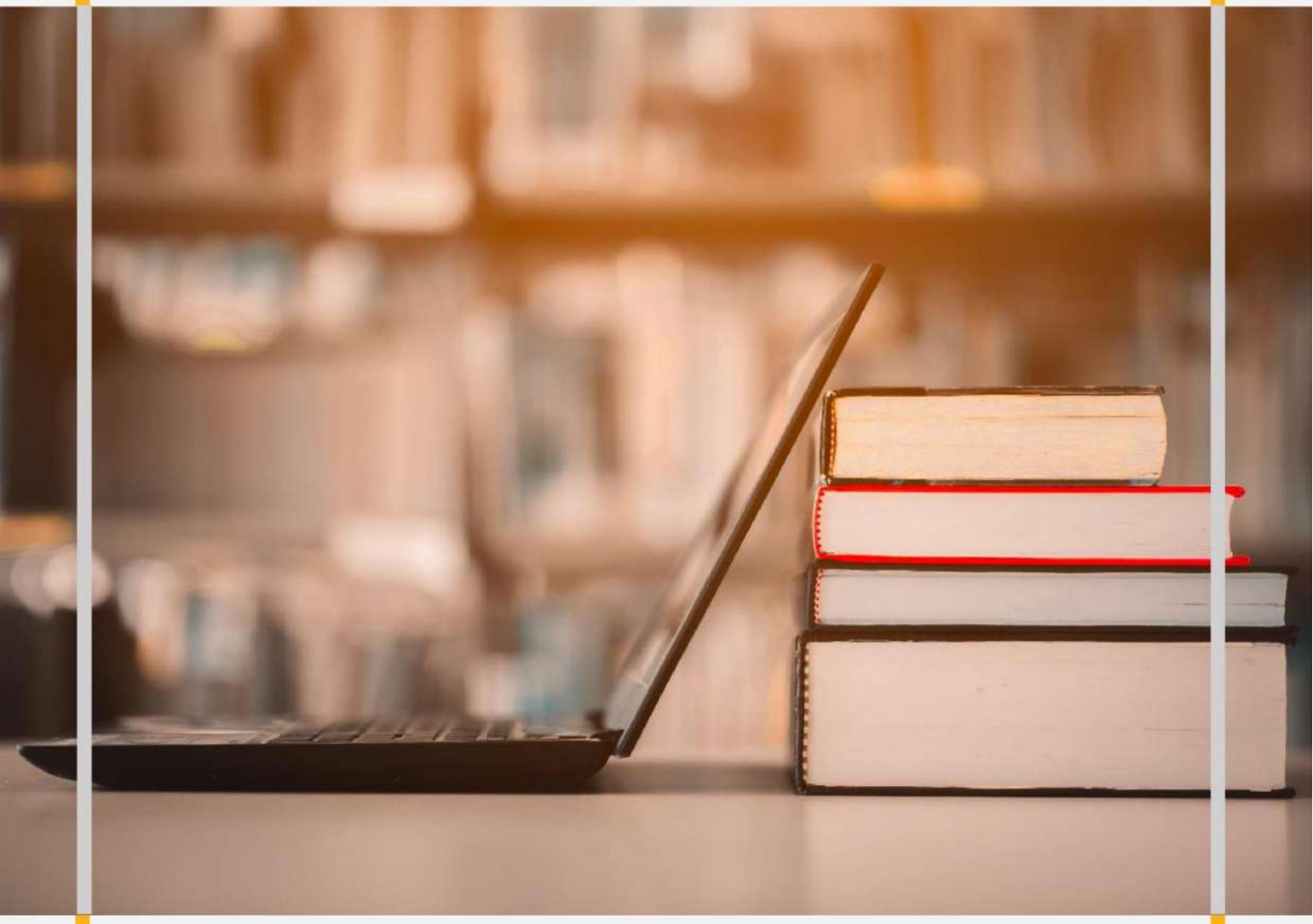
(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)
เลขาธิการ ก.พ.
กรรมการและเลขานุการ
คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม
โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๒๐๑๔
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๒๗

https://bit.ly/3TXweeU

สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ



หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ISBN 978-616-548-222-6

พิมพ์ครั้งที่ ๑

เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕

จำนวน ๓๐๐ เล่ม

จำนวน ๑๐๗ หน้า

ลิขสิทธิ์เป็นของ

สำนักงาน ก.พ.

ที่ปรึกษา

นางชุติมา หาญเผชิญ รองเลขาธิการ ก.พ.

นางสาวปรางค์มาศ บุญสิทธิ์ ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.

จัดทำโดย

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม

สำนักงาน ก.พ.

พิมพ์ที่

กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงาน ก.พ.

คำนำ

หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ โดยมติเห็นชอบข้อเสนอการจัดทำกรอบหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และแนวทางดำเนินการเพื่อให้การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามมติคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ โดยได้รวบรวมกระบวนการจัดทำกรอบหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งแนวทางดำเนินการเพื่อให้การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานของรัฐดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ ให้มีพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งจำแนกออกเป็น ๕ หลักสูตร ด้วยกัน ได้แก่

๑) หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุ

๒) หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสบการณ์ที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี

๓) หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน

๔) หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า

๕) หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะนำเครื่องมือไปใช้ อันจะช่วยให้การเรียนรู้หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐนี้ บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อไป

สำนักงาน ก.พ.

ตุลาคม ๒๕๖๕

สารบัญ

		หน้า
บทที่ ๑	**บทนำ**	**๗**
บทที่ ๒	**กระบวนการจัดทำกรอบหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ**	**๑๓**
	๒.๑ หลักการ	๑๓
	๒.๒ วัตถุประสงค์	๑๓
	๒.๓ กลุ่มเป้าหมาย	๑๓
	๒.๔ การพัฒนาและออกแบบ“กรอบหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ”	๑๔
	๒.๕ ความสำคัญของการพัฒนาและออกแบบ “เครื่องมือและวิธีการ”	๒๗
	๒.๖ ผลการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้อง	๓๐
	๒.๗ แนวทางการประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม	๓๖
บทที่ ๓	**หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ**	**๓๗**
	๓.๑ หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม : เจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุ	๓๙
	๓.๒ หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม : เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสบการณ์ที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี	๕๕
	๓.๓ หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม : เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน	๖๖
	๓.๔ หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม : เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า	๗๙
	๓.๕ หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม : เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ	๘๙
บทที่ ๔	**แนวทางดำเนินการเพื่อให้การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ**	**๑๐๑**
	๔.๑ ข้อเสนอการดำเนินการสำหรับหน่วยงานของรัฐเพื่อให้การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐๑
	๔.๒ ข้อเสนอแนวทางการศึกษาเพิ่มเติมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐๓

บทที่ ๑

บทนำ

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๓ กำหนดหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ก.ม.จ. เกี่ยวกับการขับเคลื่อนและส่งเสริมจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อน การดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม รวมทั้งกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือผู้บังคับบัญชานำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม กำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งเสนอแนะมาตรการในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมแก่หน่วยงานของรัฐ

เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ก.ม.จ. จึงเห็นควรให้มีการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำหรับองค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม และหน่วยงานของรัฐใช้เป็นกลไกในการให้ความรู้ ฝึกอบรม พัฒนาจริยธรรม กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก สร้างวัฒนธรรมทางจริยธรรม ทัศนคติ และอุดมการณ์ รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมจากประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐในการสร้างกลไกที่จะช่วยยับยั้งการกระทำผิด (Deterrence) และแจ้งเบาะแส (Whistleblower) ที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงจากการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม อีกทั้งเป็นการป้องกันปัญหาการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวมการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ

ทั้งนี้ ข้อมูลสภาพปัญหาด้านจริยธรรมในภาครัฐที่มีความสำคัญ ได้แก่

๑. ข้อมูลเรื่องการกระทำความผิด ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๒ – ๒๕๖๐ ซึ่งคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ได้พิจารณาดำเนินการแล้วเสร็จ และมีมติชี้มูลความผิดผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เจ้าหน้าที่ของรัฐและเอกชน จำนวนรวม ๑,๗๓๕ เรื่อง โดยจำแนกตามประเภทการกระทำความผิด ดังนี้

พฤติการณ์กระทำผิด	จำนวน (เรื่อง)
ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ	๖๒๒
จัดซื้อจัดจ้าง/เสนอราคาต่อหน่วยงานรัฐ	๔๙๒
เบียดบังทรัพยากรรัฐ	๒๙๖
เรียกรับสินบน	๒๒๘
ที่ดินและทรัพยากรธรรมชาติ	๖๖
ร่ำรวยผิดปกติ	๒๓
ถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง	๑๔

นอกจากนี้ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) ในปี ๒๕๖๐ พบว่ามีประเด็นพฤติการณ์การกระทำความผิดที่พบจากหน่วยงานต่าง ๆ มีประเด็นที่ถูกร้องเรียนมากที่สุด ๕ อันดับ ได้แก่

พฤติการณ์กระทำผิด	จำนวน (เรื่อง)
พฤติกรรมส่อไปในทางทุจริตประพฤติมิชอบ	๒,๕๗๓
การทุจริตจัดซื้อจัดจ้าง	๓๔๓
การยักยอกทรัพย์ ฉ้อโกงทรัพย์สินของราชการ	๓๑๖
ทำเอกสารเท็จ รับรองเอกสารเท็จ	๒๓๗
เจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน	๒๑๗

(ข้อมูลจากราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๕ ตอนที่ ๒๔ ก ๖ เมษายน ๒๕๖๑ ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ หน้า ๒๗๑)

๒. ผลการประเมินดัชนีรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index – CPI) ขององค์การเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International – TI)

ในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา พบว่าประเทศไทยได้รับการประเมินต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยมาตรฐานโลก (๔๓ คะแนน) ซึ่งค่าตัวชี้วัดนี้นับเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการพิจารณาเข้ามาลงทุนในประเทศไทยของนักลงทุนต่างประเทศ ทั้งนี้สาเหตุส่วนใหญ่ที่ส่งผลให้ค่าดัชนี CPI ของไทยต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐ ทั้งนิติบัญญัติ บริหารและตุลาการ รวมถึงรัฐวิสาหกิจและองค์กรอิสระที่ยังมีพฤติกรรมแสวงหาประโยชน์จากการใช้อำนาจรัฐโดยมิชอบ ด้วยการเรียกรับสินบน สินน้ำใจ มีการใช้ทรัพย์สินของทางราชการและงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง มีการเลือกปฏิบัติในการใช้อำนาจรัฐเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน

จากผลสำรวจ Corruption Perception Index ในปี ค.ศ. ๒๐๒๐ ที่ประเทศนิวซีแลนด์และเดนมาร์ค ได้คะแนนเป็นลำดับหนึ่ง (๘๘ คะแนน) ส่วนฟินแลนด์ สวิสเซอร์แลนด์ สิงคโปร์ และสวีเดน อยู่ในลำดับ ๓ (๘๕ คะแนน) นั้น ประเทศไทยอยู่ในลำดับที่ ๑๗๔ ได้คะแนน ๓๖ คะแนน เช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ เช่นเวียดนาม โคโซโว อัลบาเนีย อัลจีเรีย และเอลซัลวาดอร์ ในสายตาของประชาคมโลกปัญหาเหล่านี้มีพื้นฐานมาจากระบบอุปถัมภ์ในสังคมที่ทำให้ได้ผู้บริหารที่อ่อนด้อยในความซื่อตรง (Integrity) รวมทั้งขาดความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องการกระทำที่สะท้อนการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวม ซึ่งส่งผลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐบางส่วน มีพฤติกรรมประพฤติมิชอบและร่ำรวยผิดปกติซึ่งเห็นได้อย่างชัดเจน ทำให้รัฐและประชาชนต้องสูญเสียประโยชน์ไปอย่างมาก ดังนั้นเพื่อเป็นการยกระดับภาพลักษณ์ของประเทศไทยในส่วนการประพฤติปฏิบัติตัวของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ดีขึ้น จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการแก้ไขการประพฤติมิชอบที่มักมีการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง ตลอดจนการสนับสนุนให้มีการเสริมสร้างจริยธรรมและการรักษามาตรฐานวินัยข้าราชการให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมทั้งต้องสนับสนุนให้มีความรับผิดชอบหากเกิดการทุจริตขึ้นในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้ภาพลักษณ์ของประเทศไทยในการรับรู้และแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันในสายตาของนักลงทุนและนักธุรกิจชาวต่างประเทศดีขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดความสนใจและตัดสินใจลงทุนในประเทศไทย เนื่องจากมีต้นทุนและความเสี่ยงต่อการประกอบธุรกิจที่ต่ำกว่าประเทศอื่น และสอดคล้องกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ รวมถึงเป็นการป้องกันและแก้ไขการสูญเสียผลประโยชน์ของชาติและประชาชน

ข้อมูลและสถิติดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องมีการดำเนินการป้องกันปราบปราม และป้องปราม เพื่อลดปัญหาเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน และความไม่โปร่งใส ซึ่งรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ และมีแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินที่จะมีการดำเนินการต่าง ๆ ให้ภาครัฐมีความโปร่งใส เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน ในความซื่อตรงและมีมาตรฐานการทำงานที่มีคุณธรรมสูงในระดับสากล มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการสร้างเอกภาพแห่งพลังในการขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อให้การจัดทำบริการสาธารณะ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ

๓. การสำรวจทัศนคติของประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีต่อค่านิยมหรือมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) ซึ่งได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งจากส่วนกลาง คือ กรุงเทพมหานคร และส่วนภูมิภาค รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ๗,๐๐๐ ราย แบ่งออกเป็นกลุ่มประชาชน จำนวน ๕,๖๐๐ ราย และกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน ๑,๔๐๐ ราย ผลจากการสำรวจทัศนคติของประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ โดยส่วนใหญ่พบว่า ประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐแสดงความคิดเห็นในเชิงบวกต่อมาตรฐานทางจริยธรรมในทุกด้าน อย่างไรก็ตาม พบว่า ยังมีบางประเด็น

ที่ประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐจำนวนมากให้ความกังวล โดยพิจารณาจากมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งเมื่อเทียบกับมาตรฐานทางจริยธรรมตัวอื่นแล้วมีค่าคะแนนต่ำกว่าอย่างชัดเจน หรือมีประชาชนหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในสัดส่วนที่สูงมากกว่าร้อยละ ๒๕ ที่มีแนวโน้มให้ความเห็นในเชิงลบต่อมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว โดยผลการศึกษาปรากฏดังนี้

(๑) ประชาชนจะให้ความกังวลเกี่ยวกับประเด็นการเบียดบังทรัพย์สิน เวลา บุคลากรของทางราชการไปใช้ในเรื่องส่วนตัว ประเด็นการทักท้วงหรือขอรับคำอธิบายเมื่อพบเจ้าหน้าที่กระทำทุจริตไม่ถูกต้อง ผิดกฎหมาย ประเด็นการใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว ประเด็นเจ้าหน้าที่ของรัฐไปรับงานนอกหรือร่วมกิจกรรมภายนอกที่มีผลประโยชน์แอบแฝง ประเด็นการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ประเด็นการปฏิบัติงานด้วยความประหยัดและใช้ทรัพยากรรัฐอย่างคุ้มค่า ประเด็นการให้บริการทุกคนอย่างเท่าเทียม ประเด็นการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติและประเด็นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในลักษณะเลือกปฏิบัติ

(๒) เจ้าหน้าที่ของรัฐจะให้ความกังวลเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมในประเด็นเกี่ยวกับการกล้าแสดงความคิดเห็นหรือคัดค้านหัวหน้า/ผู้บังคับบัญชาในสิ่งที่ไม่สุจริต ไม่ถูกต้อง ตามกฎหมาย กล้าเปิดเผยการทุจริตที่พบเห็นโดยไม่ปล่อยปละละเลย การช่วยเหลือประชาชนที่ถูกรังแกหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม การยืดมั่นทำในสิ่งที่ถูกต้องแม้จะต้องถูกย้ายหรือไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งการใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว การรับงานภายนอกหรือร่วมกิจกรรมภายนอกอันมีผลประโยชน์แอบแฝง

นอกจากนี้ จากผลสำรวจการรับรู้และเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมพบว่ายังอยู่ในระดับต่ำในประชาชนกลุ่มตัวอย่างถึงร้อยละ ๘๑.๖ ไม่ทราบว่ามีการออกพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม และร้อยละ ๗๘.๐ ไม่เคยทำความเข้าใจเนื้อหาเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมภายในหน่วยงานรัฐมาก่อน ในส่วนของเจ้าหน้าที่ของรัฐพบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐร้อยละ ๖๕.๓ ไม่ทราบว่ามีการออกพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม และร้อยละ ๕๕.๑ ไม่เคยทำความเข้าใจเนื้อหาเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมภายในหน่วยงานของตน ตัวเลขดังกล่าวได้สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาสำคัญที่จะต้องพยายามขับเคลื่อนการรับรู้และเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐให้เกิดขึ้นทั้งในส่วนของประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๔. ผลการสำรวจทัศนคติ พฤติกรรม ต่อวิถีชีวิตใหม่ของข้าราชการ (New Normal) ในสถานการณ์ Disruption อันเนื่องจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า (COVID-๑๙)

เป็นผลการสำรวจผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อประกอบการสัมมนารับฟังความคิดเห็นเพื่อการยกระดับจริยธรรมขององค์กร ในวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องสตูดิโอ ๑ ชั้น ๑ อาคาร ๓ และห้องประชุม ๓ ชั้น ๙ สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด ๒,๙๖๙ คน ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย ๔๓.๒๖ ปี และไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมฯ จำนวน ๒,๖๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๒๙ โดยสามารถสรุปผลการสำรวจได้ดังนี้

(๑) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าพฤติกรรมในสถานการณ์ Disruption ที่เคยพบและควรได้รับการแก้ไขมากที่สุดคือ ข้าราชการที่อยู่มานานตามไม่ทันเทคโนโลยี รองลงมาคือ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมลดลง การขาดวินัยในสนองในการทำงานที่บ้าน (WFH) การเผยแพร่ข้อมูลเท็จ (Fake News) ในสื่อโซเชียล และการถือโอกาสงดให้บริการประชาชนโดยอ้างเหตุจากสถานการณ์วิกฤต ตามลำดับ นอกจากนั้นยังมีพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ควรแก้ไขคือ ข้อมูลสำคัญรั่วไหลผ่านระบบดิจิทัล การกระทำผิดกฎหมายดิจิทัล การแสวงหาประโยชน์จากการเป็นผู้ออกกฎเอง การนำข้อมูลลับของทางราชการไปใช้ในเชิงพาณิชย์ และการประชุมทางอิเล็กทรอนิกส์ซ้อนกันเพื่อรับเบี้ยประชุมกรรมการ ฯลฯ

(๒) ค่านิยม (Values) หรือการปรับประบวนการคิด (New mindset) ด้านการทำงานของการทำงานยุคใหม่ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ Disruption มากที่สุดคือ เปิดกว้างพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจำนวน รองลงมาคือ การพร้อมพัฒนาทักษะใหม่และเทคโนโลยีต่าง ๆ (Re skill/Up skill) การมีเครือข่ายการทำงานร่วมกัน การกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่พร้อมรับความท้าทาย และการมองการณ์ไกลและมุ่งอนาคต นอกจากนั้นยังเสนอว่าค่านิยม (Values) หรือการปรับประบวนการคิด (New mindset) ด้านคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์ Disruption **มากที่สุดคือ ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม** รองลงมาคือ การรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง การยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง การไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน/ทุจริต การรู้ถูกรู้ผิด และการไม่แสวงหาประโยชน์หรือเห็นแก่พวกพ้องตามลำดับ

(๓) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าหน่วยงานของตนเองมีการส่งเสริมจริยธรรมมากที่สุดคือ **รณรงค์ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม** รองลงมาคือ การจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงาน การจัดฝึกอบรมจัดสัมมนาเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การแสดงนโยบาย/เจตจำนงด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร และนำเรื่องคุณธรรมจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล รวมถึงการทดสอบหรือประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม และมีความคิดเห็นด้วยว่าเครื่องมือหรือวิธีการที่จะช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีความสอดคล้องตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้มากที่สุดคือ **การแสดงนโยบาย/เจตจำนงด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร** รองลงมาคือ แนวทาง/วิธีการพัฒนาใหม่ ๆ ที่ทันสมัย การรณรงค์ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อในช่องทางต่าง ๆ การจัดทำแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม การประเมินความรู้ ความเข้าใจ และนโยบายการดำเนินงานจากสำนักงาน ก.พ.

****

บทที่ ๒

กระบวนการจัดทำกรอบหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒.๑ หลักการ

“ยกระดับการรับรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมถึงสร้างวัฒนธรรมค่านิยมการเฝ้าระวัง และคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส กล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม”

๒.๒ วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีกรอบความคิด (Mindset) และค่านิยม (Value) ของการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีแนวทางการตัดสินใจปัญหาจริยธรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ถูกต้อง เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมเป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

(๒) เพื่อสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของบทบาทตนเองในการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม

(๓) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีภาวะผู้นำทางจริยธรรม สร้างศรัทธาจูงใจให้ทีมงานเกิดความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานตามภารกิจให้เกิดผลสัมฤทธิ์

(๔) เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐและการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๕) เพื่อสร้างสังคม-วัฒนธรรมประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมจากประชาชนในการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ของรัฐกล้ายืนหยัดและแสดงความคิดเห็นที่ถูกต้อง รวมทั้งเข้าใจเข้าถึงการแจ้งเบาะแสและพร้อมให้คำแนะนำที่ถูกต้องแก่ประชาชน ผลักดันกระบวนการคุ้มครองสำหรับผู้แจ้งเบาะแสและผู้เฝ้าระวังให้เกิดเป็นรูปธรรมเพื่อสนับสนุนการเฝ้าระวังพฤติกรรมทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ กลุ่มเป้าหมาย

การกำหนดกลุ่มเป้าหมายสำหรับกรอบหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้น ได้ยึดโยงกับการจัดกลุ่มเป้าหมายตามบทบาทหน้าที่ (Roles and Responsibility) ของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้แบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็น ๕ ระดับ คือ

(๑) เจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุ

(๒) เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสบการณ์ที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี

(๓) เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน

(๔) เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า

(๕) หลักสูตรสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

๒.๔ การพัฒนาและออกแบบ “กรอบหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ”

๑) หลักการ

“กรอบหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ” ที่ได้พัฒนาและออกแบบขึ้นมานั้น ได้คำนึงถึงหลักการที่เป็นปัจจัยสำคัญ ๓ ประการด้วยกัน ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่าง **๑) หลักการ แนวคิด และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ๒) ทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาจริยธรรม และหลักธรรม และ ๓) หลักการในการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความยั่งยืน**

๒) การพัฒนาและออกแบบ ได้คำนึงถึงหลักการที่เป็นปัจจัยสำคัญ ๓ ประการ คือ

๒.๑) หลักการ แนวคิด และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

สาระสำคัญที่นำมาพัฒนาเป็นหัวข้อวิชา ในกรอบ “หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ” เกิดจากความคาดหวังและความต้องการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีการแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติตนเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ชื่นชมของประชาชนและสังคม ให้การยอมรับและเชื่อมั่นในระบบราชการ ซึ่งได้กล่าวถึงและระบุไว้ในหลักการ แนวคิด และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เช่น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ซึ่งได้บัญญัติเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาตรฐานทางจริยธรรมของตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ และผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน และหัวหน้าหน่วยงานธุรการของศาลและองค์กรอิสระ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ด้านที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ประเด็นที่ ๕ ระบุให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ มุ่งเน้นให้ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอน ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ มีแนวทางในการพัฒนาที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง โดยการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึกสาธารณะ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ โดยมีการประเมินผลและเลื่อนระดับตำแหน่งของบุคลากรภาครัฐตามผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีกลไกการป้องกันการแทรกแซงและการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ

แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ด้านที่ ๒ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งกำหนดให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรภาครัฐเพื่อรองรับการทำงานภายใต้ภาวะชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) อาทิ ทักษะดิจิทัล ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงสร้างและพัฒนากรอบความคิด (Mindset) ให้กับบุคลากรภาครัฐทุกระดับพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และด้านที่ ๑๑ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๔ การพัฒนาระบบราชการไทยให้โปร่งใส ไร้ผลประโยชน์ ซึ่งกำหนดเป้าหมายให้มีการบริหารบุคคลภาครัฐในระบบคุณธรรมตามที่รัฐธรรมนูญบัญญัติ เพื่อให้การแต่งตั้งหัวหน้าหน่วยงานของรัฐเป็นไปตามระบบคุณธรรม การดำเนินการ - ให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการจัดทำร่างกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลภาครัฐในระบบคุณธรรม และเร่งรัดการกำหนดวิธีการประเมิน “สัตบุรุษ” และให้ใช้บังคับกับหัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลเป็นอันดับแรก

๒.๒) ทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาจริยธรรมและหลักธรรม

(๑) จากผลการทบทวนวรรณกรรมวิจัย พบว่าในต่างประเทศมีการพัฒนาแนวคิด และทฤษฎีจำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรม จึงยกตัวอย่างได้อย่างน้อย ๔ หลักคิด คือ Concept of Integrity, Moral Intelligence, แนวคิดเชิงศาสนา เช่น ขงจื๊อ พุทธศาสนา ฯลฯ และแนวคิดจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Integrity)

ก. แนวคิดที่มาของการยึดมั่นต่อคุณธรรม และจริยธรรม (Concept of Integrity)

Antoni Barnard, Willem Schurink and Mariè de Beer (๒๕๕๑) ได้ร่วมกันศึกษาแนวคิดของการยึดมั่นต่อคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งที่มา แนวทางการพัฒนา และสมรรถนะที่ส่งเสริมการยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรม ดังตารางต่อไปนี้

THEME		CATEGORIES RELEVANT TO EACH THEME
Foundational drives of integrity ปัจจัยขับเคลื่อนการยึดมั่นในคุณธรรม/จริยธรรม		**Moral compass** เข็มทิศคุณธรรม **Integrity reflects core values that are universally accepted:** • A people orientation based on respect and empathy ความเคารพ และเอื้ออาทร • The will to live a meaningful and purposeful life ความต้องการมีชีวิตที่มีความหมาย • An internal locus of control ความเชื่อในอำนาจของตนในการควบคุมผลที่ตามมา • Optimism and enthusiasm การมองโลกในแง่ดีและความกระตือรือร้น **Inner drive** แรงขับจากภายใน
Authenticity (intra and interpersonal)		Authenticity Ulterior motives
Functions of integrity ลักษณะของการยึดมั่นใน คุณธรรม/จริยธรรม	**Cognitive functions of integrity**	**Moral intelligence** **Self-insight:** • Self-knowledge ความรู้เกี่ยวกับตัวตน • Self-reflection การละห้อนตัวตน
	Affective functions of integrity	**Conscience** มโนธรรม หิริโอตตัปปะ **Self-regard** การเคารพตัวเอง
Developmental context of integrity บริบทที่ส่งผลต่อการพัฒนาการยึดมั่นในคุณธรรม/จริยธรรม		• Parental and other role-models พ่อแม่ หรือบุคคลตัวอย่าง • Religious context บริบททางศาสนา • Cultural and schooling context บริบททางวัฒนาธรรมและโรงเรียน • Disciplined upbringing fostering the development of integrity ความมีวินัยที่ได้รับการปลูกฝัง • Idiosyncratic life experiences นิสัยเฉพาะที่เกิดจากประสบการณ์ชีวิต
Competencies of integrity สมรรถนะที่ส่งเสริมการยึดมั่นในคุณธรรม/จริยธรรม		Self-motivation and drive แรงขับจากภายในตัวเอง Moral courage and assertiveness ความยั้นหยัดและกล้าหาญต่อการยึดมั่นในคุณธรรม/จริยธรรม Honesty ความซื่อสัตย์ Consistency ความคงเส้นคงวา Commitment ความมุ่งมั่น Diligence ความขยัน Self-discipline ความมีวินัย/ระเบียบ Responsibility ความรับผิดชอบ Trustworthiness ความน่าเชื่อถือ Fairness ความยุติธรรม/เท่าเทียม

จากตารางจะเห็นว่าการยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม (Integrity) นั้นเกิดจากแรงขับเคลื่อนภายใน ซึ่งเป็นผลจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น พ่อแม่ Role Model ฯลฯ เป็นต้น ดังนั้นในการประเมินอาจเริ่มจากการพิจารณาปัจจัยภายนอก และสมรรถนะที่ส่งเสริมการยึดมั่นในคุณธรรม/จริยธรรมประกอบ

ข. แนวคิดความเฉลียวฉลาดเชิงจริยธรรม (Moral Intelligence: MI)

เนื่องจากร้อยกว่าปีที่ผ่านมา มีการศึกษามากมายที่ทำให้สรุปได้ว่า มนุษย์ในโลกนี้รู้ว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด แต่ยังมีการกระทำที่ไม่ถูกต้องของมนุษย์โดยเฉพาะ ผู้นำทำให้เกิดวิกฤตของโลกหลายครั้งหลายคราว ซึ่งสาเหตุมาจากการขาดจริยธรรมของผู้นำ โดยเฉพาะคุณลักษณะด้านคุณธรรม ความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง Lennick และ Fred Kiel (๒๕๕๐) ได้ทำการวิเคราะห์ **Moral Intelligence** (MI) ที่บุคคลโดยเฉพาะผู้นำต้องมี เพื่อนำพาองค์กรและสังคมไปสู่ความสำเร็จและเป็นสุข ซึ่ง MI นี้จะเปรียบเสมือนเป็นเข็มทิศที่จะนำพาบุคคลให้กระทำตามอุดมการณ์ ค่านิยม และความเชื่อของตนเอง โดยข้อค้นพบของเขาได้จากการศึกษาผู้นำองค์กรของธุรกิจชั้นนำของโลกที่ประสบความสำเร็จว่า จะต้องมีและยึดมั่นในหลักการอุดมการณ์ ซึ่งเป็นสากลทั่วโลกไม่ว่าจะเป็นชนชาติใด ซึ่งได้แก่

- ความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นในคุณธรรมชั้นสูง
- ความรับผิดชอบ
- ความเอื้ออาทร
- การให้อภัย

ซึ่งหลักการ หรืออุดมคติ หรือคุณธรรมซึ่งเป็นสากลนี้ นักมานุษยวิทยาพบว่ามีอยู่ทุกสังคมและวัฒนธรรม เป็นสมรรถนะที่ทำให้มนุษย์สามารถแบ่งแยกความถูกต้องออกจากความผิด ความตระหนักในความรับผิดชอบ ทั้งนี้ สหประชาชาติ (UN) ได้อธิบายเกี่ยวกับความถูกต้องที่มวลมนุษย์ต้องกระทำ ได้แก่

- การรักษาพันธะสัญญาที่มีต่อส่วนรวมมากกว่าตนเอง
- การเคารพตนเองอย่างมีมนุษยธรรม มีวินัยในตนเองและพร้อมรับผิดชอบ ต่อตนเอง
- เคารพและห่วงใยบุคคลอื่น (ซึ่งเป็น “ Golden Rule ”)
- ห่วงใย ปกป้องรักษาสิ่งมีชีวิตอื่นและสิ่งแวดล้อม

ค. แนวคิดของคุณธรรมและจริยธรรมในเชิงศาสนา รวมถึงพุทธศาสนา

โดยจะประยุกต์ใช้แนวคิดตะวันออก เช่น ขงจื๊อ ฯลฯ และแนวทางตามพุทธศาสนา เช่น ปณิธานเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ทางศาสนา ของท่านพุทธทาสภิกขุ ได้แก่หลักปณิธาน ๓ ประการ คือ

(๑) มุ่งส่งเสริมให้ผู้นับถือศาสนาของแต่ละศาสนาเข้าถึงแก่นแท้แห่งศาสนาของตน
(๒) มุ่งส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างศาสนา
(๓) มุ่งช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ให้ถอนตัวจากการตกเป็นทาสวัตถุนิยม

ท่านพุทธทาสเสนออย่างมั่นใจว่า ท่ามกลางปัญหาสันติภาพ และวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ของโลก มนุษย์ควรเรียนรู้ที่จะประยุกต์สัจธรรมสูงสุดมาเป็นหลักการแก้ปัญหาชีวิต และสังคมร่วมสมัย ซึ่งท่านเรียกว่า ***“จริยธรรมสากล”*** มีดังนี้

(๑) ***ความสุขที่แท้จริง*** หมายถึง ความสุขที่ไม่มีความทุกข์ใด ๆ เจือปนอยู่เลย คือ *“การบรรลุนิพพาน”* ซึ่งทุกคนควรยึดเป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิต
(๒) ***ความเต็มเปี่ยมแห่งความเป็นมนุษย์*** หมายถึง ความเป็นผู้มีจิตใจสูงส่งเต็มเปี่ยมด้วยเมตตากรุณา มีจิตใจที่สว่าง สะอาด สงบ
(๓) ***การทำหน้าที่เพื่อหน้าที่*** คือ การทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถโดยไม่หวังผลตอบแทน เพื่อตัวกู – ของกู ทำเพราะเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีที่ควร เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติโดยไม่ยึดติดในสิ่งใด ๆ
(๔) ***ความรักสากล*** คือ ความรักบริสุทธิ์ต่อมนุษยชาติทั้งมวล ไม่เลือกเชื้อชาติ สีผิว ศาสนา หรืออุดมการณ์ทางการเมือง

ทั้งนี้ท่านพุทธทาสอธิบายว่า ***“การปฏิบัติธรรม คือ การปฏิบัติหน้าที่”*** ซึ่งหน้าที่ของมนุษย์มี ๒ อย่างหลัก ๆ คือ ***หน้าที่ตามสถานภาพ*** ได้แก่ หน้าที่ของพ่อ แม่ ลูก ครู อาจารย์ ลูก ศิษย์ ผู้ปกครอง ประชาชน เป็นต้น การทำหน้าที่ตามสถานภาพของตนให้ถูกต้อง สุจริต สมบูรณ์ ก็ถือ ว่าเป็นการ

ปฏิบัติธรรม แต่อีกหน้าที่หนึ่งที่สำคัญกว่า คือ ***หน้าที่ ของความเป็นมนุษย์*** ซึ่งทุกคนต้องตอบตนเองให้ได้ว่า เราเกิดมาทำไม มีชีวิตอยู่เพื่ออะไร ในที่สุด ทุกคนก็จะพบว่า เรามีหน้าที่ปฏิบัติธรรม เพื่อความพ้นทุกข์ส่วนตน และเพื่อสันติภาพของโลกทั้งมวล

ง. แนวคิดของคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ

คำว่า วิชาชีพนิยม หรือ professionalism มาจากรากศัพท์ภาษาลาติน “Profiteri” สำหรับความหมายในทางวิชาการนั้น วิชาชีพนิยมหมายถึงองค์ความรู้หรือความรอบรู้เกี่ยวกับอาชีพของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ซึ่งคนเหล่านั้นเห็นว่ามีค่าและพยายามผลักดันให้สาธารณชนยอมรับสถานภาพอาชีพของตน และผลงานของ H. Wilensky และของ G. Ritzer and H.M. Trice (๒๕๑๒) พบว่างานใดที่จะได้ชื่อว่าเป็นวิชาชีพนิยมต้องมีหลักเกณฑ์อย่างน้อย ๑๘ หลักเกณฑ์ ซึ่งใน ๒ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณคือ ข้อ (๔) การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ หรือมาตรฐานความประพฤติทางวิชาชีพ หรือศีลธรรมประจำวิชาชีพ และ (๑๕) การประพฤติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งมืออาชีพจะต้องปฏิบัติตนให้อยู่ในขนบธรรมเนียมประเพณี ศีลธรรม และปทัสถานทางสังคมที่บุคคลในแวดวงวิชาชีพ ถือว่าเป็นสิ่งที่ดีงามควรยึดถือ และปฏิบัติตาม

นอกจากนั้น ยังมีแนวคิดเกี่ยวกับความเข้าใจความหมายและเนื้อหาของพฤติกรรมที่เสี่ยง/ล่อแหลมต่อการกระทำผิดทางวิชาชีพ ๔ ประการคือ

(๑) การไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายระบุไว้ (Non-feasance)

(๒) การปฏิบัติงานที่น้อยกว่า หรือไม่ดีเท่าที่กฎหมายระบุไว้ (Malfeasance)

(๓) การปฏิบัติงานที่เกินกว่าที่กฎหมายระบุไว้ (Over-feasance)

(๔) การปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย แต่ใช้วิธีการที่ผิดกฎหมายเพื่อให้ผู้กระทำความผิดปฏิบัติตามกฎหมาย (Mis-feasance)

<u>โดยสรุป</u> จากแนวคิดของทั้ง ๔ ทฤษฎีนั้นจะใช้ประกอบในการกำหนดพฤติกรรมเชิงจริยธรรม กล่าวคือพฤติกรรมเชิงจริยธรรมจะต้องประกอบด้วย

- ฐานของสมรรถนะที่เกี่ยวข้อง เช่น ความกล้าหาญและมุ่งมั่น ความขยันและอดทน ฯลฯ เป็นต้น
- หลักความเฉลียวฉลาดเชิงจริยธรรมที่เป็นมาตรฐานสากล เช่น การเอื้ออาทร เป็นต้น
- หลักศาสนา หรือพฤติกรรมที่เหมาะสมทางศาสนา
- พฤติกรรมที่เหมาะสมในแต่ละวิชาชีพ เช่น การรักษาความลับของคนไข้ สำหรับแพทย์ หรือการรักษาความลับของนักเรียนในกรณีครู ฯลฯ เป็นต้น

(๒) แนวทางการประเมินจริยธรรมบนฐานแนวคิดต่างประเทศ : โครงสร้างทางจิตใจของมนุษย์

หลักการที่มนุษย์ใช้ในการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดนั้นมีอยู่ ๖ ขั้นตามทฤษฎีของ Kohlberg (๒๕๓๐) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของดวงเดือน พันธุมนาวิน และหลักศาสนา เราใช้หลักการและเหตุผล ๖ ขั้นของการพัฒนาต่อไปนี้ในการตัดสินใจ เปรียบเสมือนเข็มทิศหรือหางเสือ นำทางให้กระทำหรือไม่กระทำสิ่งใด

โดยคำว่า “**จริยธรรม**” (Morality) เป็นระบบของการทำความดีละเว้นความชั่ว มีทั้งปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุทั้งทางด้านจิตใจและสถานการณ์ของจริยธรรมและพฤติกรรมจริยธรรม รวมทั้งมีปัจจัยส่งออก (Output) ซึ่งเป็นผลของการมีจริยธรรมหรือมีพฤติกรรมจริยธรรม ซึ่งผลนี้ อาจอยู่ในรูปแบบทั้งจิตลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลผู้กระทำ และผลต่อบุคคลอื่น ต่อกลุ่ม ต่อสิ่งแวดล้อม และต่อโลก จริยธรรมจะเกิดขึ้นเมื่อค่านิยมหรือคุณธรรมตั้งแต่ ๒ ตัวขัดแย้งกัน ทำให้บุคคลต้องตกอยู่ในสภาพที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในการเลือกที่จะปฏิบัติตามคุณธรรมหรือค่านิยม ตัวใดตัวหนึ่ง เช่น ความกตัญญูต่อบุคคล ขัดแย้งกับความกับความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เป็นต้น บุคคลที่ตัดสินใจเลือกคุณธรรมหรือค่านิยมตัวที่มีประโยชน์แก่ส่วนรวมมากกว่าที่เป็นประโยชน์แก่เฉพาะตนหรือพวกพ้องในกลุ่มเล็ก ๆ จึงมักเป็นบุคคลที่มีจริยธรรมสูง

(๓) แนวคิดของ Kohlberg จะนำมาประกอบการพัฒนาเครื่องมือการประเมินระดับของจริยธรรม หรือเหตุของการตอบสนองต่อเหตุการณ์พฤติกรรม เช่น คืนวันหนึ่งฝนตก พายุแรงอย่างมาก มีโทรศัพท์สายด่วนจากลูกน้องแจ้งให้นายมานะทราบถึงเหตุด่วนในการกู้เรือข้ามฟากที่อับปางลง ในคืนวันนั้นเองภรรยาของนายมานะเจ็บท้องใกล้คลอด เพื่อนบ้านโทรศัพท์มาให้นายมานะมารับเธอไปโรงพยาบาล

นายมานะเริ่มลังเลใจ เหตุเพราะพื้นที่เกิดเหตุนั้นมีลูกน้องประจำจุดให้ความช่วยเหลืออยู่แล้ว และหากทราบว่านายมานะต้องพาภรรยาไปคลอดบุตร ก็คงไม่โกรธเคืองนายมานะแต่ประการใด แต่กระนั้นนายมานะก็ตัดสินใจขอให้เพื่อนบ้านเป็นคนพาภรรยาไปส่งโรงพยาบาล แม้ไม่รู้ว่าการคลอดของเธอจะเป็นไปได้ด้วยดีหรือไม่ ส่วนตัวมานะเองก็มุ่งตรงไปยังจุดเกิดเหตุเรืออับปางเพื่อเข้ากู้ภัยเพราะ

(๑) หากนายมานะไม่ร่วมดูแลการกู้ภัย จนเป็นเหตุทำให้พวกเขาเสียชีวิต นายมานะย่อมตกนรกเมื่อมรณะไป (หรือถูกพระเจ้าลงโทษ)

(๒) เป็นหน้าที่ที่นายมานะต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด

(๓) การช่วยเหลือผู้ประสบภัย ย่อมเป็นการช่วยเหลือครอบครัวอีกหลายครอบครัวที่รอเขาอยู่เบื้องหลัง

(๔) เมื่อผู้บังคับบัญชาทราบถึงการปฏิบัติงานของนายมานะ ย่อมเห็นถึงความมุ่งมั่นนี้และขึ้นเงินเดือนในระดับสูงให้

(๕) หากสักวันหนึ่งครอบครัวของนายมานะเจอเหตุการณ์คับขันเช่นนี้บ้าง จะได้มีคนมาช่วยเหลือครอบครัวของนายมานะเช่นกัน

(หมายเหตุ: ปรับปรุงเนื้อหาจากโครงการศึกษาและพัฒนาแบบประเมินจริยธรรมข้าราชการพลเรือน (ภาคผนวก ข.) สำนักงาน ก.พ. ๒๕๕๗)

จากตัวอย่างของแบบทดสอบจะเห็นว่าหากทำแนวคิดของ Kohlberg มาประยุกต์นั้นจะพบว่าการตอบ (๑) จะเป็นการสะท้อนมุมมองของผู้ทดสอบว่าแสดงพฤติกรรมจริยธรรมเพราะหลบหลีกหรือกลัวการถูกลงโทษ (เป็นขั้นที่ ๑ ของการพัฒนาจริยธรรม) ในขณะที่การตอบข้อ (๓) จะเป็นการแสดงมุมมองของผู้ทดสอบที่เห็นการกระทำเพื่อส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญ (เป็นขั้นที่ ๕ ของการพัฒนาจริยธรรม) เป็นต้น

แนวคิดการประเมินผ่านแบบทดสอบเชิงเหตุการณ์ เป็นการประเมินด้านเหตุผลเชิงจริยธรรมที่ได้รับการนำมาปรับใช้ค่อนข้างมาก และเหมาะสมสำหรับการพัฒนาให้ก้าวไปสู่จริยธรรมขั้นสูงสุด คือแสดงพฤติกรรมจริยธรรมจากแรงขับเคลื่อนภายในที่เชื่อว่าการทำความดีเป็นอุดมคติเชิงสากล (Universal)

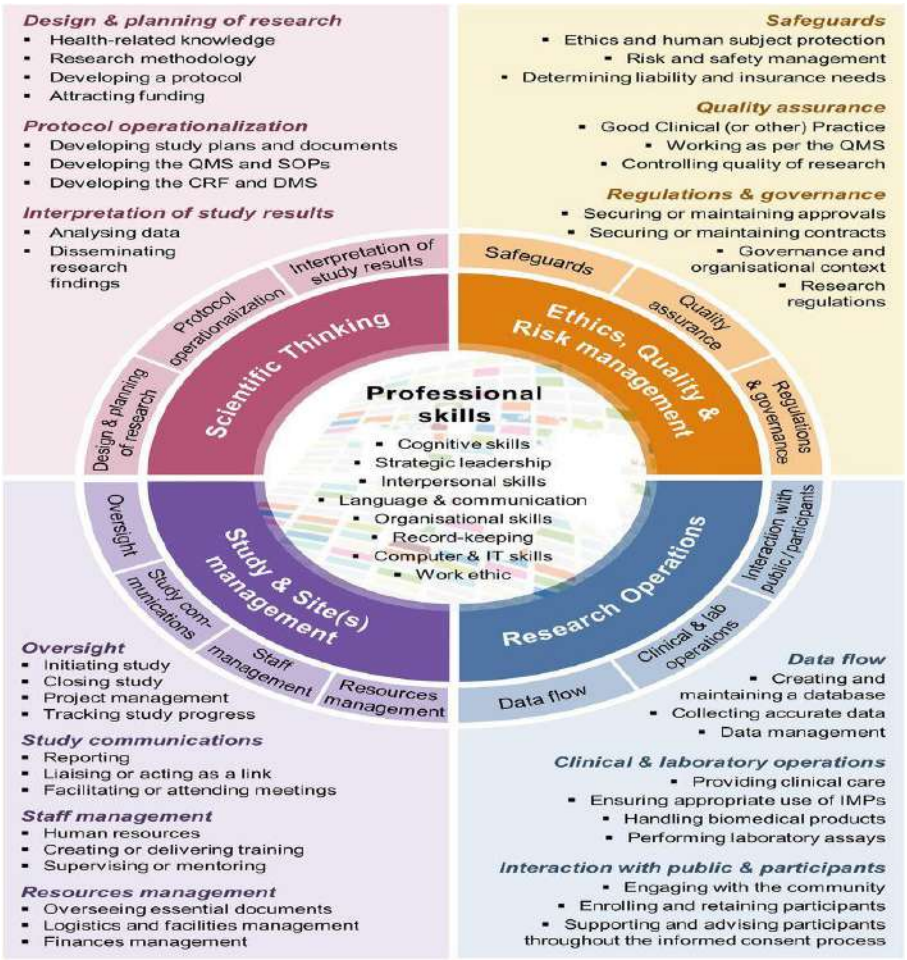
(๔) Ethical Decision-Making

การพัฒนาจริยธรรมในภาคเอกชน จะเน้นการใช้จริยธรรมในการตัดสินใจในการทำงานเมื่อเผชิญปัญหา โดยสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ เช่น บัญชี วิศวกรรม แพทย์ ฯลฯ เป็นต้น จะมีการนำแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับ Ethical Decision-Making มาใช้ในการพัฒนา เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้ในธุรกิจ

หนึ่งในแนวคิดที่สำคัญคือ The PLUS Decision Making Model (Steven Mintz, PhD (๒๕๖๒)) ซึ่งทำร่วมกับ Ethics Resource Center ในประเทศสหรัฐอมริกา ซึ่งเป็นการตัดสินใจเชิงจริยธรรม โดยพิจารณาจากอักษรย่อ ๔ รายการใน PLUS ดังนี้

- Policies: การตัดสินใจสอดคล้องกับนโยบาย ระเบียบ กฎ แนวทางที่องค์กรกำหนดหรือไม่
- Legal: การตัดสินใจนี้ถูกกฎหมาย หรือไม่ได้ใช้ช่องว่างทางกฎหมายหรือไม่
- Universal: การตัดสินใจนี้เหมาะสมกับอุดมคติสากลที่เป็นที่ยอมรับหรือไม่
- Self: การตัดสินใจนี้สอดคล้องกับความพึงพอใจของตนเองในด้านความยุติธรรม

โดยกระบวนการพัฒนาจะเน้นผ่านการอภิปราย Case Study และร่วมกันในพัฒนาจริยธรรม ทั้งส่วนของความรู้ในวิชาชีพ (นโยบาย และกฎหมาย) คุณค่า และสมรรถนะที่จำเป็นอื่น ๆ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญดังภาพตัวอย่างของแพทย์ ซึ่งแยกตามระดับตำแหน่งและความซับซ้อนของพฤติกรรม (อ้างอิงจาก Amélie Julé et al. (๒๕๖๐)) ต่อไปนี้



(๕) แนวคิดในการเรียนรู้ของ Bloom (Bloom's Taxonomy)

การพัฒนาเพื่อให้เกิดพฤติกรรมจนเป็นวิถีชีวิตของการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี หรือการปฏิบัติจนเกิดเป็นนิสัยและความเคยชิน จะต้องเป็นการพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ (Beliefs) การเห็นคุณค่า (Values) การมีทัศนคติ (Altitude) ที่สอดคล้องก่อนจึงจะมีการสร้างพฤติกรรม หรือการแสดงออก (Behaviors) ที่สะท้อนแนวคิดดังกล่าวได้ ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับ**แนวคิดในการเรียนรู้ของ Bloom (Bloom's Taxonomy) ที่เกี่ยวข้องกับ "การเรียนรู้ด้านจิตพิสัยหรือพฤติกรรมที่มาจากจิตใจ (Affective Domain) เกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยม ความรู้สึก ความซาบซึ้งและทัศนคติที่ต้องใช้วิธีปลูกฝังและสอดแทรกสิ่งดีงามให้เกิดการรับรู้หรือการยอมรับ มีการตอบสนอง ให้มีการจัดรวบรวมหรือจัดระบบแล้วจึงเกิดเป็นค่านิยม"** จึงจะส่งผลให้มีการสร้างลักษณะนิสัยที่สอดคล้อง การเรียนการสอนและจุดเน้นนี้ต่างไปจากการเรียนรู้ด้านพุทธพิสัย (Cognitive Domain) ที่เน้นการสร้างสติปัญญา ความรู้ความคิด และความเฉลียวฉลาด ให้เกิดความรู้ความเข้าใจ มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ การประเมินผล เป็นหลัก

จะเห็นได้ว่า การสร้างพฤติกรรมเชิงจริยธรรม จำเป็นต้องศึกษาทฤษฎีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยอธิบายปรากฏการณ์ไม่ว่าจะเป็น **ทฤษฎีพัฒนาการด้านจริยธรรมของมนุษย์** (Moral Development Theory) โดยเพียเจต์ (Jean Piaget) และลอเรนซ์ โคห์ลเบิร์ก (Lawrence Kohlberg, ๑๙๗๖) นักจิตวิทยาที่พบว่า มนุษย์สามารถใช้เหตุผลในการตัดสินใจกระทำด้วยตนเองแบ่งเป็นระดับตามวัยและวุฒิปัญญา รวมทั้งทฤษฎีของนักคิดรุ่นใหม่ เช่น **ทฤษฎีพื้นที่สาธารณะ (Public Sphere)** โดยนักคิด Frankfurt School เจอร์เก็น ฮาเบอร์มาส (Jurgen Habermas, ๑๙๙๓) ซึ่งประสานแนวคิดเรื่องจริยธรรมเข้ากับการใช้ภาษา **ทฤษฎีการสะกิด (Nudging Theory)** (๒๐๐๘) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Economics) ดร. ริชาร์ด เอช เธเลอร์ (Richard H. Thaler) ศาสตราจารย์ด้านพฤติกรรมศาสตร์และเศรษฐศาสตร์ พบว่า การสะกิด หรือการสร้างแรงจูงใจ หรือชักจูงใจให้เกิดการตัดสินใจ ณ ช่วงเวลาที่บุคคลต้องตัดสินใจ จะส่งผลต่อการเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการโดยเฉพาะในเรื่องสุขภาพ เงินทอง และความสุข เป็นต้น

(๖) "หลักสัตบุรุษ" คือการปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗

หลักธรรมที่นำมาใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐอีกหลักหนึ่ง คือ "หลักสัตบุรุษ" คือการปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ช่วยเกื้อหนุนการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ

สัตบุรุษคือผู้ที่ปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ เป็นคุณธรรมของคนดี ซึ่งคุณสมบัติทั้งเจ็ดประการ เป็นองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันอย่างสมบูรณ์ที่จะทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จ เมื่อนำมาพิจารณาเทียบเคียงกับการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ จะพบว่า การปฏิบัติตามหลักของสัปปุริสธรรมนั้น มีนัยยะที่ครอบคลุมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง ๗ ประการ หากเจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับการยกย่องว่าเป็นสัตบุรุษคือยึดการปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม

เป็นคุณธรรมในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานในหน้าที่ ก็จะเป็นการช่วยเกื้อหนุนการประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง ๗ ประการด้วยเช่นกัน และเมื่อนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาพิจารณาเทียบเคียงกับมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม จะเห็นว่าหลักสัปปุริสธรรม ๗ มีนัยยะที่ครอบคลุมมาตรฐานทางจริยธรรมในทุก ๆ ด้าน ซึ่งอาจจะมีความเกี่ยวข้องเด่นชัดมากน้อยกันตามลักษณะ ของการประพฤติปฏิบัติ

ตัวอย่างเช่น การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรมข้อที่ ๑ คือธัมมัญญุตา รู้จักเหตุ และหลักการรู้งาน รู้หน้าที่ กฎกติกาของสังคม รู้ว่าควรประพฤติปฏิบัติตนอย่างไร และหลักข้อ ๒ คือ อัตถัญญุตา รู้จักผล รู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ ผู้ที่ยึดหลัก ๒ ประการนี้ย่อมเข้าใจถึงมาตรฐานทางจริยธรรมข้อที่ ๑ ที่ให้ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ และนำมาประพฤติปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ผนวกกับการปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรมข้อที่ ๓ คือ อัตตัญญุตา คือความเป็นผู้รู้จักตน โดยรู้ตนตามความเป็นจริง โดยฐานะ ภาวะเพศ กำลัง ความรู้ความสามารถ และคุณธรรม และวางตน ประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม มีคุณสมบัติของคนดี สามารถควบคุมพฤติกรรมทางกาย ทางวาจา และทางใจของตนได้อย่างถูกต้อง รู้ภูมิปัญญาและภูมิธรรม โดยรู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติและความสามารถอย่างไร รู้จักพัฒนาตนเอง ส่วนรู้ภูมิธรรม คือรู้แนวทางการดำเนินชีวิตของตนโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม

เมื่อพิจารณาแล้ว การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๓ ข้อนี้เป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง ๗ ประการ เช่น มาตรฐานทางจริยธรรมข้อที่ ๒ ซื่อสัตย์สุจริต จิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ และข้อที่ ๓ ที่ว่า กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม คือการเป็นผู้มีความชัดเจนในหลักการและเหตุผล รู้จักจุดมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ รู้ว่าที่ตนทำอยู่อย่างนั้น ดำเนินชีวิตอย่างนั้นเพื่อประสงค์อะไร หรือควรบรรลุผลอย่างไร การมีใจที่มุ่งสู่เป้าหมายอย่างชัดเจนและมุ่งมั่นแน่วแน่ ย่อมทำให้เป็นผู้ที่สามารถกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ชอบธรรม คือสามารถใช้ดุลพินิจอย่างมีเหตุผลในการกล้าตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำด้วยความสุจริตใจ รวมทั้งกล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม

ในส่วนของการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้อที่ ๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีจิตสาธารณะ นอกจากการปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรมข้อที่ ๑ ข้อที่ ๒ ข้อที่ ๓ แล้วยังเกี่ยวข้องกับความรู้จักประมาณ (มัตตัญญุตา) รู้จักความพอเพียง รู้ขอบเขตของความพอเหมาะในการทำงาน รวมถึงการดำเนินชีวิต รู้จักยินดีในสิ่งที่ตนมี ไม่ทำอะไรเกินตัว มีจิตสำนึกในการใช้ทรัพย์สิน บุคลากร และเวลาของหน่วยงานอย่างคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม นอกจากนี้ การมีจิตสาธารณะ ส่วนหนึ่งคือต้องเป็นผู้รู้จักชุมชน (ปริสัญญุตา) รู้จักสังคม เข้าใจความเป็นไปของสังคม สามารถตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม เกิดความปรารถนาที่จะร่วมและมีส่วนช่วยเหลือสังคม

สำหรับการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้อที่ ๕ ข้อที่ ๖ และข้อที่ ๗ นั้น จะพบว่าเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรมทั้ง ๗ ข้อ ตัวอย่างเช่น ข้อที่ ๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ปฏิบัติจำเป็นต้องรู้หลักการ รู้งานและกฎกติกาอย่างถูกต้อง (ธัมมัญญุตา) รู้เป้าหมาย เข้าใจวัตถุประสงค์ของงานที่

ปฏิบัติ เข้าใจและคาดการณ์ถึงผลที่จะได้รับ ซึ่งจะสามารถดำเนินการไปได้อย่างถูกต้องตามเป้าหมายนั้น (อัตถัญญุตา) นอกจากนี้ ยังต้องรู้ตนเอง (อัตตัญญุตา) รู้ว่าตนเองมีความรู้ ความสามารถ ความถนัดอย่างไร รวมถึงมีหลักคุณธรรมประจำใจของตนเอง โดยประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสมตรงเป้าหมาย รู้จักวิเคราะห์จุดด้อย จุดแข็งของตนและขององค์กร ตลอดจนสามารถพัฒนาตน และปรับปรุงตนให้เจริญงอกงาม นอกจากนี้ เพื่อให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลของงาน ผู้ปฏิบัติย่อมต้องรู้จักประมาณ (มัตตัญญุตา) คือความพอดี รู้จักขอบเขตของความเหมาะสมในการทำงานในเรื่องต่าง ๆ เช่นบริหารงานให้มีความพอดีในขีดความสามารถของตน รู้จักกาลเวลา (กาลัญญุตา) คือกาลเวลาอันเหมาะสมและวางแผนบริหารเวลาหรือวางแผนให้เหมาะสมกับเวลาอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ปัจจัยหนึ่งก็คือการเป็นผู้รู้จักชุมชน (ปริสัญญุตา) รู้จักชุมชนและสังคม รู้กฎเกณฑ์ ประเพณี แบบแผนของชุมชน ทำให้สามารถวางตนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมในสังคมนั้น ๆ เป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลในสังคมนั้น ๆ เมื่อจะกระทำกิจการใด ๆ ย่อมได้รับความร่วมมือ ทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้อย่างดี นอกจากนี้การรู้จักชุมชนจะทำให้เข้าใจว่าชุมชนนั้นมีปัญหาอะไร มีความต้องการอะไร ซึ่งจะทำให้สามารถแก้ไขได้ตรงจุด การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรมข้อที่ ๗ ที่จะช่วยให้งานบรรลุผลคือ การรู้จักบุคคล (ปุคคลัญญุตา) คือรู้ความแตกต่างของบุคคลโดยอัธยาศัย ความสามารถ คุณธรรม และรู้ว่าควรปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสม สามารถเลือกใช้คนให้เหมาะกับงาน รู้จักเลือกคนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างความเป็นธรรม มีความสามัคคี ไม่แตกแยก และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่หมู่คณะและองค์กรได้

๒.๓) หลักการในการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความยั่งยืน

สาระสำคัญที่นำมาพัฒนาเป็นหัวข้อวิชา ในกรอบ “หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ” เกิดจากการศึกษา วิเคราะห์ และสรุปสาระสำคัญ จากหลักการในการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความยั่งยืน ที่จะเป็นตัวช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเกิดความเข้าใจและยอมรับจนมีการแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติตนเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ชื่นชมของประชาชนและสังคมให้การยอมรับและเชื่อมั่นในระบบราชการ ซึ่งได้กล่าวถึงและระบุไว้ในทฤษฎีการสร้างการมีส่วนร่วม เช่น

๒.๓.๑) ลักษณะเฉพาะของการเรียนรู้สำหรับกลุ่มเป้าหมาย

๑. การออกแบบหลักสูตรและเครื่องมือที่ใช้ประกอบการเรียนรู้สำหรับกลุ่มเป้าหมายได้คำนึงถึงลักษณะเฉพาะของการเรียนรู้และได้ใช้รูปแบบวิธีการที่สอดคล้องตามความต้องการและความถนัดของผู้เรียนในแต่ละกลุ่ม ผสมผสานกับหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ตามหลักการเรียนรู้ของ Knowles ที่มีประสบการณ์และมีความคาดหมายต่างจากเด็ก โดยผู้ใหญ่มีวุฒิภาวะสูง มีประสบการณ์ มีความพร้อมเมื่อรู้ว่าสิ่งที่จะเรียนรู้เป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นรวมทั้งให้ตัวเองเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ เป็นต้น

๒. วิธีการเรียนรู้ที่ใช้ในหลักสูตรจะเน้นการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยใช้กิจกรรมหรือเครื่องมือการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มเป้าหมายในแต่ละหลักสูตร เปิดโอกาสให้เรียนรู้จาก

เครื่องมือการเรียนรู้ที่ให้หลากหลาย เช่น สถานการณ์จำลองหรือภาพเหตุการณ์ (Scenario Based) ที่สะท้อนเหตุการณ์จริงและประสบการณ์ทีเกิดขึ้นที่มีการให้ข้อมูลกระชับ เน้นประเด็นที่ต้องตัดสินใจ สำหรับกลุ่ม Gen X และ Gen Y และมีการใช้กรณีศึกษาในรูปแบบของ Critical Incidents ที่มีเนื้อหากระชับ จากฐานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ให้มีการอภิปรายกลุ่มที่กำหนดประเด็นชัดเจน สอดคล้องกับประสบการณ์ของกลุ่ม Baby Boomers และ Gen X ตอนปลาย นอกจากนี้ยังมีการนำเทคโนโลยีในลักษณะของสื่อทางดิจิทัลแบบตอบโต้ (Interactive Digital Learning) เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของกลุ่ม Gen X และ Gen Y ในขณะเดียวกันก็ได้ออกแบบให้ใช้งานได้ง่ายเพื่อให้กลุ่ม Baby Boomers สามารถเข้าใช้งานได้ด้วย รวมทั้งยังได้ใช้กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีส่วนในการควบคุมการเรียนรู้ มีความท้าทาย ภายใต้กฎกติกา เปิดโอกาสให้มีปฏิสัมพันธ์และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับในรูปแบบของ Gamification เพื่อให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้เรียนในกลุ่ม Gen Y และ Gen X รวมทั้งกลุ่ม Baby Boomers อีกด้วย

๓. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย โดยที่หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามมาตรฐานทางจริยธรรมได้ออกแบบให้ครอบคลุมทั้งในระดับปฏิบัติระดับบริหารและบริหารระดับสูง จึงได้มีการศึกษาวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละระดับเน้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางการบริหารและการปฏิบัติที่จะส่งผลต่อคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ครองตำแหน่งเหล่านั้นด้วย ดังนั้น การออกแบบต้องคำนึงถึง ๑) ระยะเวลาและเนื้อหาของหลักสูตรให้มีความกระชับ ตรงประเด็นและมุ่งเน้นที่การสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นหลักเพื่อให้ผู้เรียนนำไปสร้างพฤติกรรม การปฏิบัติและการบริหารที่สอดคล้อง (Compliance Based) มีการเพิ่มทักษะที่เกี่ยวข้องสำคัญบางประการที่อาจไม่ปรากฏในหลักสูตรทั่วไปอื่นๆ โดยเน้นประเด็นหลักที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำไปสร้างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นสำคัญ มิใช่เป็นทักษะด้านการบริหารหรือการปฏิบัติงานทั่วไปซึ่งสามารถพัฒนาได้จากหลักสูตร หรือวิธีการอื่นๆ ๒) ต้องสร้างให้เห็นคุณค่าและเกิดทัศนคติ หรือ Mindset ที่จะนำไปสู่การสร้างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

“การออกแบบและพัฒนารูปแบบวิธีการ” ที่ใช้สำหรับการพัฒนาจึงต้องสอดคล้องและดึงดูดกลุ่มเป้าหมายให้เกิดความสนใจ รวมทั้งการอยากมีส่วนร่วมสำหรับกลุ่มคนหลาย Generations ที่มีความรับผิดชอบและมีภาระหน้าที่ที่แตกต่างเหล่านี้ให้ครอบคลุม จึงเกิดเป็นแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการเรียนรู้ใหม่ๆ ทั้งในส่วนของการออกแบบกรณีศึกษาขนาดเล็ก (Mini case) ภาพเหตุการณ์ในรูปแบบของ Critical Incidents และ Scenario Based มีการจัดกิจกรรมการแข่งขัน การแสดงบทบาทสมมุติ และมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนการสอนของวิทยากรในห้อง ซึ่งอาจรวมถึงผู้ที่เรียนรู้ผ่าน Zoom ด้วย ในรูปแบบของ Interactive Digital Learning ที่มีการสร้างฐานการเรียนรู้ผ่านดิจิทัล และมีการประยุกต์ใช้กิจกรรมที่มีความกระชับ เพิ่มความน่าสนใจและท้าทายสำหรับคนรุ่นใหม่และเป็นการเชื่อมโยงให้ Gen อื่นๆ ได้มีการใช้อุปกรณ์ทางการสื่อสารประกอบการเรียนรู้อย่างไม่ยาก รวมทั้งมีการตั้งคำถามที่ท้ายทายหรือกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมผ่านอุปกรณ์การสื่อสารของตนเองในรูปแบบต่าง ๆ

๒.๓.๒) ทฤษฎีการมีส่วนร่วม

เพื่อการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นคนดี อย่างเป็นระบบ ครบวงจร เน้นให้มีกระบวนทัศน์และมีการสร้างพฤติกรรมด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม จึงต้องคำนึงถึงการออกแบบให้สอดคล้องกับองค์ประกอบต่าง ๆ ด้วย โดยนำหลักแนวคิดการสร้างการมีส่วนร่วมจากบทความที่มีการเผยแพร่ของนักวิชาการมาเพิ่มมุมมองในการออกแบบและพัฒนาเครื่องมือหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในกรอบหลักสูตร ฯ ด้วย โดยสรุปได้ดังนี้

๑. “การมีส่วนร่วม” หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกภาคส่วนร่วมมือในการตัดสินใจ การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผลร่วมกันอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาค นำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาหรือใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญของแต่ละคนในการแก้ปัญหาของชุมชนและพัฒนางานในกลุ่มให้มีความโปร่งใสและให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้น

๒. กระบวนการมีส่วนร่วม

โดยสรุป ได้จำแนก “กระบวนการมีส่วนร่วม” ออกเป็น กระบวนการมีส่วนร่วมในการ ๑) ค้นหาสาเหตุและความต้องการ ๒) วางแผนและดำเนินการ ๓) ตัดสินใจ ๔) ปฏิบัติการ ๕) ประเมินผล และ ๖) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์

๓. ประเภทการมีส่วนร่วม

โดยสรุป ได้จำแนก “ประเภทการมีส่วนร่วม” ออกเป็น ๒ ประเภท คือ ๑) การมีส่วนร่วมโดยตรง สาระสำคัญอยู่ที่เป็นการมีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการและมักทำเป็นลายลักษณ์อักษร และ ๒) การมีส่วนร่วมโดยอ้อม เป็นการมีส่วนร่วมในเรื่องของการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่เป็นทางการ เป็นเรื่องของการให้หารสนับสนุน ส่งเสริม ให้บรรลุเป้าหมายเท่านั้น

๔. ลักษณะการมีส่วนร่วม

โดยสรุป ได้จำแนก “ลักษณะการมีส่วนร่วม” ออกเป็น ๒ ระดับ คือ ๑) การมีส่วนร่วมในระดับกิจกรรม ได้แก่ การรับรู้ข่าวสาร การปรึกษาหารือ การประชุมรับฟังความคิดเห็น การประชาพิจารณ์ การลงประชามติ และ ๒) การมีส่วนร่วมในระดับการบริหาร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้กลไกทางกฎหมาย

๕. ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม

โดยสรุป ได้จำแนก “ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม” ออกเป็น ๔ ปัจจัย คือ ๑) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ต่างๆ ๒) ปัจจัยด้านชุมชน ได้แก่ ชุมชนสนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม เลือกให้เป็นผู้แทน ชุมชนมีความสามัคคี และมีกลุ่มต่างๆ สนับสนุนผลักดันการมีส่วนร่วม ๓) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ บรรยากาศองค์กร การติดต่อสื่อสาร กฎระเบียบ การเอาใจใส่

กระตือรือร้นในการแก้ปัญหา มีประชาพิจารณ์ประชาคม และ ๔) ปัจจัยด้านทัศนคติ ได้แก่ เจตคติต่อการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการทำงาน

๒.๕ ความสำคัญของการพัฒนาและออกแบบ “เครื่องมือและวิธีการ” ที่ใช้ในกรอบหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ

(๑) เน้นการปลูกฝังทัศนคติ ให้ผู้เข้าร่วมการอบรมเกิดความคิดเชิงวิพากษ์ และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เหมาะสมและไม่เหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างและพัฒนาระดับการตัดสินใจเชิงจริยธรรมสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความคาดหวังของประชาชน ตลอดจนเผยแพร่ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์สู่สาธารณะได้

(๒) เน้นการสร้างเครือข่ายสำหรับแลกเปลี่ยนความคิด ประสบการณ์ และข้อมูล เพื่อเป็นแนวทางในการแจ้งเบาะแสหรือให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และสร้างกระบวนการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน รวมทั้งสนับสนุนการเฝ้าระวังพฤติกรรมทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับได้อย่างทั่วถึงเชื่อมโยงความร่วมมือในทุกระดับทั้งภายในหน่วยงานเดียวกันและระหว่างหน่วยงาน

(๓) การจัดทำ “เครื่องมือการพัฒนาหรือชุดพัฒนาจริยธรรม” เพื่อสร้างการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายในแต่ละระดับ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการทำงานและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นที่เห็นพ้อง เห็นต่าง และตกผลึกเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางจริยธรรมของกลุ่มเป้าหมายในแต่ละระดับได้ โดยการส่งเสริมให้มีการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีการที่สะท้อนการเรียนรู้จากฉากสถานการณ์จำลอง (Scenario Based Learning) นำแนวคิดของเกม (Gamification) และนำเทคโนโลยีในลักษณะการเรียนรู้จากสื่อดิจิทัลแบบตอบโต้ (interactive digital learning) รวมถึงการใช้กรณีตัวอย่าง (Case Study) การมอบหมายงาน (job assignment) การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (workshop) การจัดกิจกรรมระดมสมองเพื่อคิดค้นนวัตกรรม (Hackathon) เครื่องมือและเทคนิควิธีการเหล่านี่จะช่วยสร้างแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมในหน่วยงานให้เกิดเป็นรูปธรรมได้ง่ายขึ้น

(๔) องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม และหน่วยงานของรัฐสามารถนำ “เครื่องมือและวิธีการ” ไปประยุกต์โดยผสมผสาน “เครื่องมือและวิธีการ” ของแต่ละหลักสูตรในการสร้างรูปแบบการอบรมที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายของแต่ละหน่วยงาน และสามารถจัดหลักสูตรโดยการอบรมแบบผสมผสาน (Blended Learning) ที่มีการอบรมแบบในห้องเรียน (Onsite) การอบรมแบบออนไลน์ (Online) หรือเพิ่มการอบรมแบบ E-learning ที่สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ตลอดจนศึกษาองค์ความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆที่มีการเผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ สำหรับประชาชนผู้สนใจทั่วไป

ทั้งนี้ ได้จัดทำ “เครื่องมือ” เพื่อใช้ประกอบการเรียนรู้และสร้างการมีส่วนร่วมสำหรับใช้ในหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมฯ โดยผ่านสื่อดิจิทัล มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เครื่องมือในการ

๑. มุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ ซึ่งเป็นจริยธรรมพื้นฐานให้เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้เกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงความสำคัญและมีแนวคิดในการสร้างพฤติกรรมของตนและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทได้และสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง ๗ ประการ ทั้งนี้ เพื่อให้ประชาชนได้ประจักษ์และเกิดการยอมรับ เพิ่มความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ

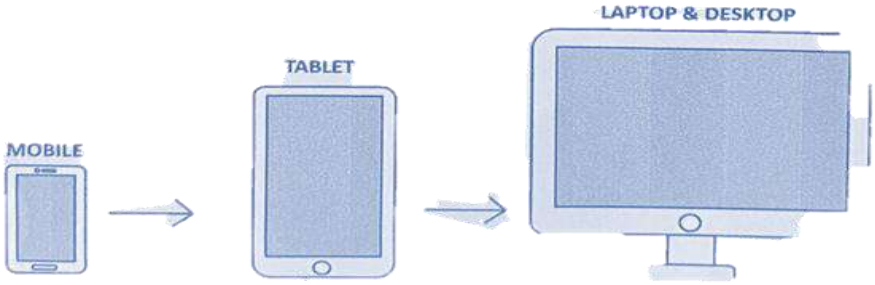
๒. “เครื่องมือ” ที่พัฒนาและสร้างขึ้นมานั้นใช้หลักการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner-centered Approach) โดยออกแบบ “เครื่องมือ” ให้การเรียนรู้และสร้างความเข้าใจที่คำนึงถึงความสนใจของผู้เรียน ซึ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางผ่านการใช้ “เครื่องมือ” ที่ผสมผสานกิจกรรมและวิธีการต่างๆ ที่กระตุ้นให้เกิดพลังพลวัตร (Dynamic) ระหว่างผู้เรียนด้วยกัน และระหว่างผู้เรียนกับวิทยากร ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรูปแบบ Insight Learning ดังนั้น จึงต้องมีการปรับและเสริมเพิ่มกิจกรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งเน้นให้มีการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) หลังจากการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีระบบมากกว่าการทำกิจกรรมเพื่อความสนุกสนานแต่เพียงอย่างเดียว

๓. ประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่อง Inclusive Learning ที่คำนึงถึงความต้องการและพื้นฐานที่ต่างกันของผู้เรียนเป็นฐานในการสร้างสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกว่าตนมีคุณค่ามีความเท่าเทียมสามารถมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญ เสริมให้เนื้อหามีความน่าสนใจ เข้าถึงได้ง่ายสำหรับกลุ่มคนที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ ที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถปฏิสัมพันธ์กันได้ (Interactive) สามารถใช้ Social media ช่วยให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับการแปลงหลักทางจริยธรรมทั้ง ๗ ประการสู่การปฏิบัติจริงในการทำงาน เช่น การ share cases ต่าง ๆ ที่ได้พบเห็น

ตัวอย่าง “เครื่องมือ” ที่ผ่านสื่อดิจิทัลแบบตอบโต้ (Interactive Digital Learning System) เป็นการผสมผสานวิธีการต่างๆ ดังนี้

- ใช้การเรียนรู้แบบ Scenario Based มีการโต้แย้งหาเหตุผลในด้านจริยธรรมจากเรื่องราวหรือเหตุการณ์ที่พบในชีวิตประจำวัน
- ใช้แนวคิด Gamification มาทำให้การเรียนรู้สนุกและช่วยกระตุ้นการเรียนรู้
- เป็นระบบ Ubiquitous Learning ซึ่งผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูลการเรียนรู้ผ่านได้ทั้งมือถือแทบเล็ต และคอมพิวเตอร์

สื่อดิจิทัลแบบตอบโต้ (Interactive Digital Learning) ที่จัดทำขึ้นนี้เป็นการปรับและสร้างกิจกรรมใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งกลุ่มใหญ่จะอยู่ในช่วง Gen X และ Gen Y รวมทั้งสนับสนุนให้กลุ่มเป้าหมายระดับบริหารและผู้มีประสบการณ์เกิดความสนใจกับการเรียนรู้ผ่านทางเทคโนโลยีหรือฐานดิจิทัลที่สร้างและพัฒนาขึ้นอีกด้วย ในการออกแบบฐานดิจิทัลดังกล่าวนี้ได้ออกแบบให้ใช้ได้ทั้งบน website และ application ทางอุปกรณ์มือถือในรูปแบบ Ubiquitous Learning ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนและผู้สอนสามารถเข้าถึงกิจกรรมการเรียนรู้ไปด้วยกัน ในตอนท้ายของการเรียนรู้วิทยากรสามารถสรุป อธิบายให้ความรู้ รวมทั้งขยายความเพิ่มเติม เพื่อเสริมความเข้าใจให้มากขึ้น ในขณะเดียวกันผู้เรียนก็สามารถเรียนรู้ตามความพร้อม ความถนัดและความสามารถของแต่ละคน



กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านสื่อดิจิทัลแบบตอบโต้ (Interactive Digital Learning) จะมีการนำเสนอ Clip/Presentation แนะนำมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ ที่กระชับและน่าสนใจ และมีกิจกรรมในรูปแบบของการเรียนรู้จากสถานการณ์จำลองหรือ Scenario-Based Learning ซึ่งเป็นการใช้ฉากสถานการณ์ (Simulated Scenarios) เพื่อนำทางผู้เรียนสู่สถานการณ์ต่างๆ ที่สามารถประยุกต์ใช้เป็นฐานให้ผู้เรียนได้แก้ปัญหาหรือหาคำตอบจากทางเลือกต่างๆ ที่กำหนดไว้ ช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านการใช้ฉากสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้น ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ของตนมาแก้ไขปัญหาที่มีความท้าทาย

นอกจากนี้ ยังได้นำหลักการ แนวคิดของ Gamification มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา ซึ่งหมายถึงการนำองค์ประกอบของการออกแบบเกมมาใช้ในบริบทอื่นที่ไม่ใช่เกม เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้โดยให้เกิดความสนุกสนาน น่าสนใจ ให้ผู้เรียนรู้สึกว่าตนมีบทบาทสำคัญ ต้องใช้ความพยายามเพื่อให้ประสบความสำเร็จและได้รับแจ้งผลย้อนกลับ (feedback) อย่างรวดเร็ว ผู้เรียนสามารถคิดทบทวนและปรับกลยุทธ์เป็นระยะๆ รวมทั้งยังมี กิจกรรม Interactive ให้ผู้เรียนแต่ละคนได้ตอบคำถามตามแบบตรวจสอบการตัดสินใจบนฐานคุณธรรม จริยธรรม แล้วทำความเข้าใจ เรียนรู้เพิ่มเติมจากคำอธิบายประกอบแบบตรวจสอบดังกล่าว

๒.๖ ผลการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้อง

จากรายงานการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการผ่านระบบออนไลน์เพื่อพัฒนาหลักสูตร รูปแบบ/วิธีการและรับฟังข้อคิดเห็นเรื่องแนวทางการพัฒนาจากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือวิทยากร และผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๖ ครั้ง ในวันที่ ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๒ และ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ระหว่างเวลา ๐๘.๓๐ น. - ๑๖.๓๐ น. รวมจำนวนผู้ลงทะเบียนเข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการผ่านระบบออนไลน์ ๒๘๘ คน เข้าร่วมสัมมนาจริง ๖ ครั้ง ๓๖๙ คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักสูตรในส่วนของวัตถุประสงค์ หัวข้อวิชา ประเด็นการเรียนรู้ เทคนิควิธีการ เครื่องมือการเรียนรู้ ระยะเวลา จากมุมมองของผู้ทรงคุณวุฒิหรือวิทยากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อ ๑) ใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรให้สมบูรณ์และนำไปใช้ดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ๒) เพื่อให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐนำหลักสูตรและเครื่องมือไปใช้ และ ๓) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้าร่วมกิจกรรมได้รับรู้ เข้าใจ มีส่วนร่วม สามารถนำหลักสูตรและเครื่องมือการพัฒนาดังกล่าวไปสนับสนุนการสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

กลุ่มเป้าหมายของการรับฟังความคิดเห็น ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ มีคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม และการบริหารงานบุคคล เป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กรทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน นักวิชาการทั้งจากสถาบันการศึกษา วิทยากรและอาจารย์ที่ปรึกษาในหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูงและหลักสูตรพัฒนาข้าราชการที่มีศักยภาพสูง รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้แทนจากหน่วยงานกลางบริหารงานบุคคล ผู้แทนจากสถาบันพัฒนาข้าราชการ ผู้บริหารด้านคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานจากกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการ/ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นกลุ่มเป้าหมายทั้ง ๕ กลุ่มในการพัฒนา (ทั้งในระดับปฏิบัติ ระดับหัวหน้ากลุ่มงาน ระดับอำนวยการ หัวหน้าหน่วยงาน/รองหัวหน้าหน่วยงาน)

- **จากการวิเคราะห์จุดเน้นของผลสำเร็จที่คาดหมาย** พบว่ามีประเด็นสำคัญ ๓ ประการที่ต้องนำมาเป็นหลักในการวิเคราะห์ต่อยอด ได้แก่

๑. การออกแบบหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในทุกระดับที่สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ต้องพิจารณาความสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบภารกิจ ลักษณะการเรียนรู้ ความสนใจและความถนัดที่หลากหลายแตกต่างกันของคนใน Generations ต่างๆ ที่มีความแตกต่างกัน ตั้งแต่แรกบรรจุ ถึงระดับหัวหน้าหน่วยงานหรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

๒. เนื้อหา สาระ และจุดเน้นของหลักสูตรดังกล่าว ต้องสอดคล้องกับเนื้อหาตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และมาตรา ๗๖ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่มุ่งให้มีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นคนซื่อสัตย์ สุจริตและมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งการพัฒนาให้เกิดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติจนเกิดเป็นนิสัยและความเคยชินนี้ จะเป็นการพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ (Beliefs) การเห็นคุณค่า (Values) การมีทัศนคติ (Altitude) ที่สอดคล้องก่อนจึงจะมีการสร้างพฤติกรรม หรือการแสดงออก (Behaviors) ที่สะท้อนแนวคิดดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการเรียนรู้ของ Bloom (Bloom's Taxonomy) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ด้านจิตพิสัยหรือพฤติกรรมที่มาจากจิตใจ (Affective Domain) เกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยม ความรู้สึก ความซาบซึ้งและทัศนคติที่ต้องใช้วิธีปลูกฝังและสอดแทรกสิ่งดีงามให้เกิดการรับรู้หรือการยอมรับ มีการตอบสนอง ให้มีการจัดรวบรวมหรือจัดระบบแล้วจึงเกิดเป็นค่านิยม จึงจะส่งผลให้มีการสร้างลักษณะนิสัยที่สอดคล้อง การเรียนการสอนและจุดเน้นนี้ต่างไปจากการเรียนรู้ด้านพุทธพิสัย (Cognitive Domain) ที่เน้นการสร้างสติปัญญา ความรู้ ความคิดและความเฉลียวฉลาด ให้เกิดความรู้ความเข้าใจ มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ การประเมินผล เป็นหลัก

๓. หลักสูตรและเครื่องมือที่สร้างขึ้นต้องเป็นการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาเพื่อสร้างให้เห็นคุณค่าและเกิดทัศนคติหรือ Mindset ที่จะนำไปสู่การสร้างพฤติกรรมที่สอดคล้อง ดังนั้น รูปแบบวิธีการในการพัฒนาจึงต้องสอดคล้องและดึงดูดกลุ่มเป้าหมายให้เกิดความสนใจ รวมทั้งการอยากมีส่วนร่วมสำหรับกลุ่มคนหลาย Generations ที่มีความรับผิดชอบและภาระหน้าที่ที่แตกต่างเหล่านี้ให้ครอบคลุมจึงเกิดเป็นแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการเรียนรู้ใหม่ ๆ ทั้งในส่วนของการออกแบบกรณีศึกษาขนาดเล็ก (Mini case) ภาพเหตุการณ์ในรูปแบบของ Critical Incidents และ Scenario Based มีการจัดกิจกรรมการแข่งขัน การแสดงบทบาทสมมุติ และมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนการสอนของวิทยากรในห้อง ซึ่งอาจรวมถึงผู้ที่เรียนรู้ผ่าน Zoom ด้วย ในรูปแบบของ Interactive Digital Learning ที่มีการสร้างฐานการเรียนรู้ผ่านดิจิทัล และมีการประยุกต์ใช้กิจกรรมที่มีความกระชับ เพิ่มความน่าสนใจและท้าทายสำหรับคนรุ่นใหม่และเป็นการเชื่อมโยงให้ Gen อื่น ๆ ได้มีการใช้อุปกรณ์ทางการสื่อสารประกอบการเรียนรู้อย่างไม่ยาก รวมทั้งมีการตั้งคำถามที่ท้าทาย หรือกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมผ่านอุปกรณ์การสื่อสารของตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งวิทยากรสามารถนำมาสรุปและเชื่อมโยงอธิบายจุดเน้นประเด็นสำคัญที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้ได้

ดังนั้น การที่จะพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นคนดี อย่างเป็นระบบ ครบวงจร เน้นให้มีกระบวนทัศน์ และมีการสร้างพฤติกรรมด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม จึงต้องออกแบบให้สอดคล้องกับองค์ประกอบต่าง ๆ คือ

๑. <u>ลักษณะเฉพาะของการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม</u> : มีลักษณะเฉพาะต่างไปจากการพัฒนาด้านอื่น ๆ คือ การเรียนรู้ต้องส่งผลถึงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ จึงจะวัดผลและประเมินได้ ในการออกแบบหลักสูตรและเครื่องมือการเรียนรู้ จึงใช้แนวคิดความเชื่อมโยงระหว่างความเชื่อของบุคคล คือ ต้องมีความเชื่อให้เห็นคุณค่าเกิดเป็นทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมและความมีจริยธรรมในพฤติกรรมนั้น ๆ เป็นองค์ประกอบสำคัญซึ่งในการสร้างคุณค่า และทัศนคติไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการบรรยายให้ความรู้เท่านั้น แต่ต้องมาจากการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน การได้คิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีตรรกะ คิดเชิงวิพากษ์

การต่อยอดความคิดจะเกิดการซึมซับ (Absorb) นำไปสู่การยอมรับ เชื่อถือ คิดถึงการกระทำที่สอดคล้อง เพื่อจะได้นำไปเป็นแนวทางสร้างพฤติกรรมของตนเองและเนื่องจากการพัฒนาลักษณะนี้เป็นการพัฒนาที่ลงลึกถึงจิตใจ เกี่ยวกับกรอบความคิด ค่านิยม ความรู้สึก การปรับ Mindset ให้ส่งผลไปถึงพฤติกรรม ต่างจากการเรียนรู้ด้านอื่น ๆ จึงใช้หลักการเรียนรู้ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) จะใช้การบรรยายอย่างเดียวไม่ได้ ต้องใช้รูปแบบ วิธีการที่หลากหลาย การออกแบบหลักสูตรและเครื่องมือ จึงเน้นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องทั้งกับลักษณะการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และข้อกำหนดทางจริยธรรม ตลอดจนแนวคิดกลยุทธ์จากหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมขององค์กรต้นแบบทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนภารกิจด้านจริยธรรม โดยเน้นการสร้างพฤติกรรมเชิงจริยธรรม และนำมาสังเคราะห์ประกอบการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒. <u>คุณลักษณะเฉพาะของกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา</u> : จากข้อมูลสถิติพบว่ากลุ่มกำลังคนที่เกี่ยวข้องกับระบบภาครัฐ คือ กลุ่ม Gen Z ที่ส่วนใหญ่กำลังเตรียมตัวเข้าสู่ระบบ กับกลุ่ม Silent Generation ที่เป็นกลุ่มองค์ความรู้และภูมิปัญญา ซึ่งออกนอกระบบไปแล้ว แต่ยังสามารถเข้ามาช่วยในระบบได้ เพราะถือเป็นทรัพยากร แหล่งข้อมูลสำคัญที่สามารถต่อยอด สร้างกรณีศึกษา หรือกรณีความสำเร็จอีกส่วนหนึ่งได้ สำหรับกลุ่มที่ยังอยู่ในช่วงวัยทำงาน พบว่ากลุ่มที่เป็นกำลังคนส่วนใหญ่ในภาครัฐ คือกลุ่ม Gen Y และ Gen X และยังมีกลุ่มที่เล็กลงมาอีก คือ Baby Boomer โดยแต่ละกลุ่มอายุดังกล่าวมีความแตกต่างในเรื่องของคุณลักษณะ ความเชื่อ ความสนใจ พฤติกรรมการแสดงออกและลักษณะการเรียนรู้ ความแตกต่างดังกล่าวส่งผลต่อการพัฒนา จึงต้องเลือกกลยุทธ์การเรียนรู้ที่แตกต่างมาออกแบบการพัฒนาให้เหมาะสมทั้ง รูปแบบ วิธีการ เครื่องมือ ระยะเวลา

ตัวอย่าง ความแตกต่างและกลยุทธ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแต่ละกลุ่มอายุ ได้แก่

กลุ่มอายุ	**ลักษณะการเรียนรู้**	**กลยุทธ์การเรียนรู้**
Gen Y	มีความสนใจระยะสั้น	หลีกเลี่ยงการบรรยาย การอ่านยาว ๆ
	ชอบสื่อสารผ่าน Social Media	ใช้ Web App
	ต้องการความชัดเจน	บอกวัตถุประสงค์ มาตรฐานที่ชัดเจนตั้งแต่ต้น มีการให้ feed back เป็นระยะ เป็นต้น
Gen X	ต้องการ Work Life Balance	ให้อิสระในการทำงาน ไม่ควบคุมมาก
	ชอบการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ	ให้ Case /Scenario based ไปแก้ปัญหา
	ไม่ชอบการนั่งฟังในห้องเรียน	ให้มีกลุ่ม มีกิจกรรมให้แก้ปัญหา
	ชอบเทคโนโลยี	ใช้ Web App
Baby Boomer	ไม่คุ้นเคยกับเทคโนโลยีมากนัก	ออกแบบ Web App ให้เข้ามามีส่วนร่วมได้ง่าย จะได้เริ่มสนุกที่จะใช้

กลุ่มอายุ	ลักษณะการเรียนรู้	กลยุทธ์การเรียนรู้
	ชอบพบปะ พูดคุยตัวต่อตัว	มีการแบ่งกลุ่ม พูดคุยในห้อง
	เป็นผู้ใหญ่ที่มีประสบการณ์	ให้อิสระในการควบคุมกิจกรรมและการเรียนรู้ โดยบอกวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ให้เขาพูดถึงประสบการณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๓. รูปแบบ วิธีการ เครื่องมือ ระยะเวลา : ที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะเฉพาะของกลุ่มเป้าหมาย

๔. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย : รวมถึง สมรรถนะ ทักษะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยศึกษาจากพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงาน/การบริหารงานต้องคำนึงถึงจุดเน้นด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕. ข้อกำหนดทางกฎหมาย : ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนปฏิรูปประเทศ ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ และยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐)

๖. ความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและข้อมูลสถิติที่เกี่ยวข้อง : ทั้งด้านความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และด้านความคิดเห็นของประชาชนจากผลการศึกษาที่ผ่านมา เช่น การสำรวจทัศนคติของประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีต่อค่านิยมหรือมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และผลสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส (Whistleblower) เป็นต้น

๗. แนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล : การพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นคนดีอย่างเป็นระบบ ครบวงจรนั้น ต้องนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นตามโครงการนี้จะเข้ามาเติมเต็มในขั้นตอนของการพัฒนาเป็นการเพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ถ้าทุกหน่วยงานได้ดำเนินการอย่างจริงจังตามแนวทางใหม่นี้ นอกจากจะช่วยให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม และยังสามารถลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคลของหน่วยงานอีกด้วย

กรอบแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร มีองค์ประกอบ ๙ ประเด็น คือ

๑. <u>เนื้อหา</u> เนื้อหาที่กำหนดต้องกระชับ ตรงประเด็น มุ่งเน้นที่การสร้างองค์ความรู้ ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง ๗ ประการ เพื่อให้ผู้เรียนนำไปสร้างพฤติกรรมในการทำงานทั้งการปฏิบัติและการบริหารที่สอดคล้อง (Compliance Based) มีการเพิ่มทักษะที่เกี่ยวข้องสำคัญบางประการที่อาจไม่ปรากฏในหลักสูตรทั่วไปอื่น ๆ มิใช่ทักษะด้านการบริหารหรือการปฏิบัติงานทั่วไป

๒. <u>วิธีการพัฒนา</u> พฤติกรรมทางจริยธรรมมีฐานมาจากความเชื่อมโยงระหว่างความเชื่อส่วนบุคคล คุณค่า ทัศนคติและพฤติกรรม เบื้องต้นบุคคลจะเกิดความเชื่อ มีแนวความคิดที่ตนถือว่าเป็นจริง โดยความคิดนั้นจะมาจากหลายแหล่ง เช่น ประสบการณ์ตรง หรือการทดลอง การจะยอมรับบรรทัดฐานนี้ วิธีการพัฒนาต้องใช้กิจกรรมให้มีส่วนร่วม และเน้นตามความต้องการและความถนัดของผู้เรียนแต่ละกลุ่ม

๓. <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> การออกแบบหลักสูตร วิธีการ เครื่องมือที่ใช้ กิจกรรมต่าง ๆ ได้คำนึงถึงความสำคัญและความแตกต่างของแต่ละกลุ่มอายุเพื่อให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ ความคุ้นเคยกับสื่อ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและประสบการณ์ของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

๔. <u>บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ</u> การยกร่างหลักสูตรทุกหลักสูตรได้ให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย มีการออกแบบให้ครอบคลุมทั้งในระดับปฏิบัติ ระดับบริหารและบริหารระดับสูง โดยศึกษาวิเคราะห์ถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ภารกิจ สมรรถนะและทักษะที่ต้องการรวมทั้งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามที่ระบุไว้ในข้อกฎหมาย ระเบียบ แนวทาง ข้อปฏิบัติต่างๆ โดยเน้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางการบริหารและการปฏิบัติที่จะส่งผลต่อคุณธรรมและจริยธรรม

๕. <u>กรอบแนวทางการพัฒนา</u> (เพิ่มจากลักษณะเฉพาะของการพัฒนาตามคุณธรรม) ได้นำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ผลการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อพฤติกรรมการให้บริการของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามชอบให้เจ้าหน้าที่ของรัฐอำนวยความสะดวกด้วยความเท่าเทียมและเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งได้นำความคาดหวังของประชาชนเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารในระดับส่วนราชการที่จะต้องยึดมั่นในหลักวิชาชีพและผลประโยชน์ของชาติและประชาชนเป็นหลัก ฯลฯ มาเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาด้วย

๖. <u>แผนปฏิรูปประเทศ แนวคิดสัตบุรุษ</u> ตามที่แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประเด็นปฏิรูปที่ ๒ ด้านการป้องปราม (๑) กลยุทธ์ที่ ๑ ให้ส่วนราชการมีการบริหารงานบุคคลที่เป็นไปตามระบบคุณธรรม (Merit System) ได้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็น**คนดี คนเก่ง คนกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง** ซึ่งในกิจกรรมที่ ๑๒ ให้สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำตัวชี้วัดและวิธีการประเมิน “สัตบุรุษ” หลักสูตรนี้จึงได้นำแนวคิดเรื่องสัตบุรุษและหลักสัปปุริสธรรม ๗ ประการ มาบูรณาการกับแนวคิด

ในการปฏิบัติงานในหลักสูตรเจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุและกับการบริหารงานในหลักสูตรหัวหน้างานและหลักสูตรหัวหน้า/รองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

๗. การกำหนดวัตถุประสงค์ ในภาพรวมทุกหลักสูตรได้กำหนดวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นให้มีความรู้ ความเข้าใจในมาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง ๗ ประการ เน้นการนำไปปฏิบัติ ทั้งนี้ ในบางระดับได้มีการเพิ่มทักษะที่จำเป็น เน้นการปลูกฝังแนวคิด สร้างค่านิยมให้มีทัศนคติที่ดี มีจิตสำนึกในการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม แสดงออกถึงพฤติกรรมที่เป็นตัวแทน ต้นแบบเป็นภาพลักษณ์ขององค์กรที่จะสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกมิติ

๘. การต่อยอดนำไปปฏิบัติ ทุกหลักสูตรมุ่งเน้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความผูกพันที่จะนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปต่อยอดปฏิบัติ นำไปสร้างพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งเน้นให้มีการสร้างเครือข่ายของคนมีจริยธรรมเพื่อให้เกิดผลกระทบ (Impact) ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญ

๙. ระยะเวลาในภาพรวมของหลักสูตร พิจารณาจากสภาพการณ์ในปัจจุบัน ระยะเวลาของแต่ละหลักสูตรต้องไม่ให้ยาวนานเกินไปจนกระทบต่อภารกิจความรับผิดชอบของผู้เข้าร่วมกิจกรรมและหากยาวเกินไปอาจทำให้ขาดความน่าสนใจ ซึ่งจากประสบการณ์การจัดการฝึกอบรมที่ผ่านมาพบว่า ระยะเวลาที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถที่จะเข้าร่วมได้ตลอดทั้งหลักสูตรที่เหมาะสมประมาณ ๒ วันทำการ และสูงสุดไม่ควรเกิน ๓ วันทำการ

การออกแบบและพัฒนา “หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม” มีจุดมุ่งหมายสำคัญ ๒ ประการ คือ

๑. ให้มีการสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง ๗ ประการให้เป็นพฤติกรรมที่ชัดเจน สังเกตเห็นและได้รับการยอมรับ ทั้งนี้ โดยเนื้อหาวิชาจะจัดทำให้สอดคล้องกับความจำเป็น ความเปลี่ยนแปลงและความต้องการในปัจจุบัน โดยมีการศึกษารูปแบบ วิธีการพัฒนาจริยธรรมขององค์กรทั้งในและต่างประเทศเป็นต้นแบบ รวมทั้งนำคำอธิบายพฤติกรรม Do and Don’t อะไรที่ควรทำ อะไรที่ไม่ควรทำมาเป็นต้นแบบและแนวทางในการทำกิจกรรมในหลักสูตร

๒. ให้นำเทคโนโลยีที่จะมาช่วยสร้างให้มาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง ๗ ประการ ในแต่ละหลักสูตรมีความน่าสนใจและสอดคล้องกับความต้องการของคนรุ่นใหม่ โดยสร้างสื่อนำเสนอมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการเพื่อนำเข้าสู่บทเรียนผ่านดิจิทัลให้น่าสนใจและสร้างกิจกรรมผ่านฐานดิจิทัล และใช้ Clips VDO

ความหลากหลายของ “วิธีการและกิจกรรม” ที่ใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรม

๑. ใช้เทคโนโลยีในลักษณะ Interactive Digital Learning System เพื่อสร้างการเรียนรู้มาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ

๒. ประยุกต์ใช้หลัก Inclusive Learning เพื่อให้ผู้เรียนที่มีความหลากหลายแตกต่าง สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญ

๓. ใช้เทคนิคการมีส่วนร่วมต่างๆ เช่น Scenario Based Learning, Mini Case Studies, Role plays/Skits หรือละครสั้น

๔. ใช้หลักการของ Gamification เพิ่มพลวัตรของกิจกรรมการเรียนรู้ เริ่มจากการวางแผนอย่างมีกลยุทธ์ตั้งแต่เริ่มสร้างกิจกรรมให้ผู้เรียนสนุกสนาน ท้าทาย รู้สึกว่าเป็นผู้ควบคุมกิจกรรม ส่งเสริมให้มีความสนใจเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ มีการใช้ทักษะที่หลากหลายและมีการให้รางวัลความคิดสร้างสรรค์และการคิดนอกกรอบ

๕. เน้นการแปลงกิจกรรมสู่การเรียนรู้และการเชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริง (Learning Transfer Model)

๒.๗ แนวทางการประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม

เนื่องจากหลักสูตรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นหลักสูตรระยะสั้น มีหลักสูตรที่ยาวที่สุดคือ ๔ วันทำการเพียง ๑ หลักสูตร ๓ วันทำการ ๑ หลักสูตร นอกนั้นจะเป็นหลักสูตร ๑ วันทำการ ๒ หลักสูตร หลักสูตร ๒ วันทำการ - ๒ วันครึ่ง ๓ หลักสูตร ลักษณะรูปแบบกรณีเป็นหลักสูตร ๓-๔ วันทำการ จะใช้เทคนิควิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โดยการให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมวางแผนหรือจัดทำโครงการร่วมกัน เนื่องจากเนื้อหาหลักสูตรเน้นเชิงการสร้างทัศนคติ และเน้นการเข้าร่วมกิจกรรมในแต่ละหลักสูตร ดังนั้น ในการประเมินผลจึงเน้นการประเมินทัศนคติและความพึงพอใจ รวมทั้งใช้แบบประเมินคำถามปลายเปิด เพื่อรับฟังความเห็นของผู้เข้ารับการอบรมเมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาฝึกอบรมเพียงครั้งเดียว เพื่อนำไปปรับปรุงเนื้อหาต่าง ๆ ต่อไป

****

บทที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในแต่ละกลุ่มเป้าหมายที่ได้พัฒนาขึ้นมานั้น ได้ให้ความสำคัญในส่วนของหัวข้อวิชาหรือเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับ ๑) สาระตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๒) สาระเกี่ยวกับการสร้างเจตคติต่อจริยธรรมในการปฏิบัติตน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาบุคลิกภาพทางจริยธรรม ๓) สาระเกี่ยวกับกรณีศึกษา หรือการวิเคราะห์พฤติกรรมที่สอดรับกับบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย และ ๔) หลักการเกี่ยวกับการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายสำหรับหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยยึดโยงกับการจัดกลุ่มเป้าหมายตามบทบาทหน้าที่ (Roles and Responsibility) ของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ คือ (๑) เจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุ (๒) เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสบการณ์ที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี (๓) เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน (๔) เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า (๕) หลักสูตรสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้พัฒนาและออกแบบการดำเนินการจัดการอบรมที่มีความหลากหลายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ตามความจำเป็นของผู้จัด โดยมุ่งเน้นให้มีหลายรูปแบบ เช่น รูปแบบ Classroom เป็นหัวข้อวิชาที่ต้องการให้ผู้เรียนทุกคนได้มาพบปะกัน สร้างความสัมพันธ์อันก่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายต่อไป เรียนรู้ร่วมกันโดยมีผู้สอนในห้องเรียน เป็นเวลาอย่างน้อย ๓ ชั่วโมง ส่วนวิชาที่สามารถใช้รูปแบบ Online เป็นหัวข้อวิชาที่ผู้สอนสามารถสอนผ่าน online ตามสถานการณ์ หรืออาจมอบหมายให้ค้นคว้าเพิ่มเติมและใช้เวลาเรียนแบบ E-learning หรืออ่านเนื้อหาเพิ่มเติมตามที่ผู้สอนกำหนด หรือตาม web link ที่กำหนด หลังจากเรียนรู้ด้วยตนเองแล้ว ให้ผู้เรียนตอบคำถามหรือเขียนรายงาน เพื่อสะท้อนการเรียนรู้ (Reflection) และสามารถนำไปใช้ประโยชน์อะไรบ้าง และระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมของแต่ละหลักสูตรฯ ได้คำนึงถึงความเหมาะสมของกลุ่มเป้าหมายเป็นหลัก

เจ้าหน้าที่ของรัฐ	ระยะเวลา	รูปแบบ และหัวข้อวิชา
๑. แรกบรรจุ	๒ วัน	**Classroom : หัวข้อ** “การเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าขององค์กร” **Online : หัวข้อ** - วิถีเจ้าหน้าที่ของรัฐ - การกำหนดพฤติกรรมในการทำงานตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ - การรู้เท่าทันความเสี่ยงเรื่องการขาดความซื่อสัตย์สุจริต - การตัดสินใจบนฐานของคุณธรรมและจริยธรรม - พันธสัญญาในการสืบสานสิ่งที่ได้เรียนรู้และการสร้างเครือข่าย

เจ้าหน้าที่ของรัฐ	ระยะเวลา	รูปแบบ และหัวข้อวิชา
๒. ปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี	๒ วัน	**Classroom : หัวข้อ** “มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ / แนวทางที่เกี่ยวข้อง และการสร้างพฤติกรรมให้สอดคล้อง” **Online : หัวข้อ** - ทักษะในการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานบนฐานของคุณธรรมจริยธรรม : การวางแผนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และการตัดสินใจบนฐานของความมีคุณธรรม จริยธรรม - ทักษะการคิด การสื่อสาร และการนำเสนออย่างมีตรรกะ - การต่อยอดสร้างพันธสัญญาและเครือข่ายคนรุ่นใหม่ใส่ใจจริยธรรม
๓. หัวหน้างาน	๒.๕ วัน	**Classroom : หัวข้อ** “หัวหน้างานกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม” **Online : หัวข้อ** - การพัฒนาทักษะการเป็นหัวหน้างาน - ภาวะผู้นำในการบริหารสู่ความสำเร็จ - การโค้ช และให้คำปรึกษาเพื่อสร้างพฤติกรรมทางจริยธรรม - การสร้างเครือข่าย พันธมิตร และการเขียนพันธสัญญา
๔. ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า	๑.๕ วัน	**Classroom : หัวข้อ** “บทบาทของผู้อำนวยการหรือเทียบเท่าในการนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการบริหารงานบุคคล” **Online : หัวข้อ** - ศิลปะของการโน้มน้าวใจ - การสังเคราะห์ประยุกต์ใช้ศาสตร์และศิลปะ เพื่อกระตุ้นพฤติกรรมทางจริยธรรมของเพื่อนร่วมงานฯ - การพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่าง
๕. หัวหน้าหรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ	๑ วัน	**Classroom : หัวข้อ** **เช้า :** การนำองค์กรเพื่อความสำเร็จอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง และเทคโนโลยีใหม่ๆ **บ่าย :** การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ : การเป็นผู้นำต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม และการสร้างผลสำเร็จของการนำมาตรฐานทางจริยธรรมสู่การปฏิบัติฯ

หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม : เจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุ

๑. เหตุผลความจำเป็น

เจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุนับเป็นบุคลากรกลุ่มสำคัญขององค์กรกลุ่มหนึ่งที่เพิ่งก้าวเข้าสู่การทำงานในภาครัฐ จึงต้องทำความเข้าใจและปรับตัว เรียนรู้กับวัฒนธรรมองค์กรที่มีความหลากหลายแตกต่างจากสภาพแวดล้อมเดิม เจ้าหน้าที่ของรัฐกลุ่มนี้เมื่อผ่านกระบวนการแข่งขันหรือคัดเลือกที่มีความเข้มข้น โปร่งใสและเป็นธรรม ก็จะถูกคาดหมายจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านความรู้ความสามารถในการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงาน ความสามารถในการซึมซับปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมและวิถีของการปฏิบัติงาน ที่สำคัญที่สุดอีกประการหนึ่งคือ การมีแนวคิดและวิธีปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม บุคลากรกลุ่มนี้จึงต้องเป็นทั้งคนเก่งคนดีที่มีคุณค่าขององค์กร ดังนั้นก้าวแรกของเจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุนี้จึงต้องเป็นก้าวที่มั่นคง

จากการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนผ่านแบบสอบถามของโครงการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐและองค์กรคุ้มครองจริยธรรมประจำส่วนราชการ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ พบว่า ประชาชนมีความคาดหวังในการบริการที่ดี เท่าเทียม รวดเร็วและไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งชอบให้เจ้าหน้าที่ของรัฐอำนวยความสะดวกด้วยความเท่าเทียมเป็นธรรมในบางลักษณะงานจะเน้นความรวดเร็วในการดำเนินการ โดยเฉพาะงานด้านความมั่นคง หรือการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม นอกจากนั้นสำหรับงานเชิงสังคม เช่น การช่วยเหลือ หรืองานด้านการศึกษาจะเน้นการช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทน และงานการรักษาป้องกันโรคจะเน้นการไม่เลือกปฏิบัติต่อประชาชนที่มาติดต่อทั้งเชื้อชาติ เพศ สภาพร่างกาย เพราะทุกคนควรได้รับการรักษาแบบเท่าเทียมกัน ดังนั้นเจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุจึงต้องได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้สามารถเรียนรู้ เพิ่มขีดความสามรถของตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

ภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จในการบริหารรัฐกิจ เห็นได้จากการที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ กับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ มีการปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และหน่วยงานมีการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน **(Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง**เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงาน**ภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบ**การทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะสำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ (คู่มือ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) แนวทางดังกล่าวเน้นความสำคัญของการที่หน่วยงานจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมและส่งเสริมสนับสนุน

ให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง และมีการทำงานบนหลักคุณธรรม จริยธรรมซึ่งเป็นฐานของการเป็นคนดี สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้เป็นแนวทางนำไปสร้างพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ นี้ ได้แก่

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔. คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างทีดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

โดยมีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่คาดหวังตามลักษณะตำแหน่งแรกบรรจุ ดังนี้

มาตรฐานทางจริยธรรม ๑ : ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๑) ไม่กล่าวให้ร้ายต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

(๒) หลีกเลี่ยงกระทำการใดที่ทำให้เกิดความเสื่อมเสียต่อชาติ ศาสนา หรือพระมหากษัตริย์

(๓) รายงานผู้บังคับบัญชา เมื่อพบการกระทำที่จะทำให้ชาติไทย หรือพระมหากษัตริย์เสื่อมเสียเป็นกลางทางการเมือง

มาตรฐานทางจริยธรรม ๒ : ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๑) อำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการติดต่อราชการโดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์

(๒) ไม่รับสินบน ไม่คอร์รัปชันและต้องระมัดระวังในกระบวนการปฏิบัติงาน

(๓) ระวังเรื่องการรับของขวัญ การเลี้ยงรับรอง การรับบริการ ทรัพย์สินหรือเงินบริจาคให้โปร่งใสและถูกต้องตามระเบียบ

(๔) รายงานผู้บังคับบัญชาทันทีหากมีกิจกรรมใดที่น่าจะเข้าข่ายความขัดแย้งทางผลประโยชน์

(๕) ไม่เปิดเผยข้อมูลของทางราชการ

(๖) รอบคอบในการทำงาน

(๗) ไม่ละทิ้งงานข้ามวัน หรือโดยไม่มีเหตุอันควร

(๘) ไม่เบียดบังทรัพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปในเรื่องส่วนตัว

มาตรฐานทางจริยธรรม ๓ : กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๑) กล้ารายงานต่อผู้บังคับบัญชา เมื่อพบการกระทำที่เห็นว่าเป็นการละเมิดระเบียบ/กฎหมาย

(๒) ไม่ขัดขวางการสืบหาข้อเท็จจริง และไม่รายงานเท็จหรือกลั่นแกล้งกัน

(๓) หลีกเลี่ยงกระทำการที่ไม่สมควร ปราศจากเหตุผลและความชอบธรรม รวมถึงไม่ชักจูงให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

(๔) พร้อมให้ความช่วยเหลือประชาชนหรือผู้รับบริการที่ถูกรังแกหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม

(๕) ไม่สร้างข่าวเท็จ ข่าวลือ ข้อมูลผิด หรือโฆษณาชวนเชื่อที่สร้างความเข้าใจผิดแก่คนอื่น ๆ หรือมวลชน

(๖) รักษาคำพูดและสร้างความเชื่อมั่นกับผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

มาตรฐานทางจริยธรรม ๔ : คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๑) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

(๒) รับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืนทั้งด้านสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากร และการดำเนินการในองค์กร

(๓) ไม่ใช้ข้อมูลหรือตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว

(๔) มุ่งทำงานในหน่วยงานของตน โดยไม่ควรประกอบอาชีพเสริมที่จะทำให้มีประโยชน์ทับซ้อนกับหน้าที่ของตน

(๕) หมั่นช่วยเหลือสังคม ชุมชน หรือแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนแม้จะไม่ใช่หน้าที่โดยตรง (เพื่อพัฒนาจิตอาสาและการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม)

(๖) อาสาช่วยเหลืองานขององค์กร

มาตรฐานทางจริยธรรม ๕ : มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๑) เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

(๒) พร้อมทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร ด้วยความละเอียด รอบคอบ และมีการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม

(๓) ปฏิบัติงานด้วยความประหยัด คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

(๔) เร่งทำงานให้เสร็จ รับผิดชอบ ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบให้แก่เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๕) แสดงความทุ่มเทและกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย

(๖) ใช้เทคโนโลยี หรือดิจิทัลมาประกอบการทำงาน เพื่อลดต้นทุน หรือทำให้ขั้นตอนหรือวิธีทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

มาตรฐานทางจริยธรรม ๖ : ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(๑) ปฏิบัติและบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติด้วยความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ อายุ สภาพร่างกาย ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ หรือความเชื่อทางการเมือง

(๒) หลีกเลี่ยงการให้สิทธิพิเศษ หรืออำนวยความสะดวกแก่บุคคลใดเป็นพิเศษ

(๓) เคารพในสิทธิมนุษยชนของบุคคลทุกคน

(๔) ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ ไม่เกี่ยงงาน และเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย

(๕) ปฏิบัติงานในวิชาชีพด้วยหลักวิชาการ หรือมาตรฐานงาน

(๖) แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดยควรตั้งอยู่ในความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความเป็นพวกพ้องหรือบุญคุณส่วนตัว

มาตรฐานทางจริยธรรม ๗ : ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

(๑) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเหมาะสมทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน

(๒) นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงหรือ แนวทางตามพระราชดำรัสมาใช้ในการทำงาน

(๓) วางตัวอย่างดีและไม่ประพฤติตนที่นำความเสื่อมเสียหรือมลทินมัวหมองมาสู่ทางราชการ เช่น ชู้สาว ฯลฯ เป็นต้น

(๔) เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ

(๕) ประหยัด อดออม ไม่ฟุ่งเฟ้อหรูหราและไม่สร้างหนี้สินจนเกินตัว

(๖) อดทน และไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก

แนวทางดังกล่าวนี้จะใช้เป็นเนื้อหาสำคัญในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุ

แนวทางสำคัญอีกประการหนึ่งคือใน (ร่าง) แผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๕) ในเรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ ๒ ด้านการป้องปราม (๑) ในกลยุทธที่ ๑ ข้อ ๓ ให้ส่วนราชการมีการบริหารงานบุคคลที่เป็นไปตามระบบคุณธรรม (Merit System) ได้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็น “คนดี คนเก่ง คนกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง” มีกิจกรรมย่อย ๑.๒ ให้จัดทำตัวชี้วัดและวิธีการประเมิน “สัตบุรุษ” เพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินสมรรถนะของข้าราชการ โดยเฉพาะบุคคลที่เข้าสู่ตำแหน่งบริหารโดยมอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. รับผิดชอบเพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินสมรรถนะของข้าราชการ ซึ่งแนวคิดเรื่องสัตบุรุษนี้มีฐานมาจากหลักธรรมสำคัญ คือ หลักสัปปุริสธรรม ๗ ประการอันได้แก่

๑. ธัมมัญญุตา หรือ ความเป็นผู้รู้จักเหตุ

๒. อัตถัญญุตา หรือ เป็นผู้รู้จักผล

๓. อัตตัญญุตา หรือ เป็นผู้รู้จักตน

๔. มัตตัญญุตา หรือ เป็นผู้รู้จักประมาณ

๕. กาลัญญุตา หรือ เป็นผู้รู้จักเวลา

๖. ปริสัญญุตา หรือ เป็นผู้รู้จักชุมชน และ

๗. ปุคคลัญญุตา หรือ เป็นผู้รู้จักบุคคล

จากความต้องการเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมทั้งจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จากกฎหมายและข้อกำหนดต่าง ๆ รวมทั้งจากแนวทางพัฒนาบุคลากรภาครัฐใหม่ ส่งผลให้ต้องมีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐระดับแรกบรรจุ ให้มีก้าวแรกของการทำงานกับภาครัฐที่มีความมั่นคงทางคุณธรรม จริยธรรมและให้บุคลากรกลุ่มนี้สามารถนำไปต่อยอดพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมและมีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ชัดเจน สังเกตเห็นได้ เพื่อจะได้เป็นตัวแทน (Agent) หรือเป็นหน้าตา (Visage) ของคนรุ่นใหม่ที่ใส่ใจจริยธรรม หรือเป็นเมล็ดพันธุ์ใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณค่าของหน่วยงาน ส่งผลให้ผู้มาติดต่อ รับบริการเกิดการยอมรับ และเชื่อถือในการให้บริการที่มีคุณภาพ และคุณธรรม

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในระดับแรกบรรจุได้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีวิธีการคิด (Mindset) ในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ (Mandate) รวมทั้งมีแนวทางในการพัฒนาตนเองให้เป็นสมาชิกขององค์กรที่มีคุณค่า และเป็นตัวแทนของความมีคุณธรรม จริยธรรมด้วยการ

๒.๑ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนและความคาดหมายด้านผลงานที่มีคุณภาพและคุณธรรม

๒.๒ มีการดำรงตนที่สอดคล้องกับวิถีของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒.๓ มีการสร้างพฤติกรรมในการทำงานตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐและแนวทางอื่นที่สอดคล้อง

๒.๔ รู้เท่าทันความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้ขาดคุณธรรม จริยธรรม

๒.๕ มีแนวคิดในการตัดสินใจบนฐานของคุณธรรม จริยธรรม

๒.๖ มีพันธสัญญาในการสืบสานสิ่งที่ได้เรียนรู้และมีเครือข่าย

๓. หัวข้อวิชา วัตถุประสงค์ ประเด็นการเรียนรู้ และวิธีการ

๓.๑ หัวข้อวิชา : การเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าขององค์กร

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้

๑. ศึกษาความคาดหวังและความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงานและการบริการของเจ้าหน้าที่ของรัฐและการแสดงออกทางคุณธรรม จริยธรรม

๒. ศึกษาถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง เน้นเชื่อมโยงการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบกับแนวทางการประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๓. วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของตนเองและกำหนดแนวทางที่จะใช้ศักยภาพ ความสามารถให้เป็นสมาชิกที่มีคุณค่าขององค์การ

ประเด็นการเรียนรู้

๑. ความคาดหวังและความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงาน และการบริการของเจ้าหน้าที่ของรัฐและการแสดงออกทางคุณธรรมและจริยธรรม

๒. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐบรรจุใหม่ เชื่อมโยงการสร้างผลสัมฤทธิ์และแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๓. การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของตนเองและกำหนดแนวทางที่จะใช้ศักยภาพ ความสามารถให้เป็นสมาชิกที่มีคุณค่าขององค์กร

วิธีการ บรรยาย การวิเคราะห์ตนเอง กิจกรรมธงชาติ และ/หรือกิจกรรมอื่นในเครื่องมือพัฒนาหรือชุดพัฒนาจริยธรรมเพื่อการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมที่เหมาะกับกลุ่มเป้าหมาย และการอภิปรายกลุ่ม

ระยะเวลา ๓ ชั่วโมง

วิทยากร ที่ปรึกษา หรือผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และความคาดหวังเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน

๓.๒ หัวข้อวิชา : วิถีเจ้าหน้าที่ของรัฐ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ศึกษาถึงวิธีการใช้ชีวิต และการดำรงตนที่สอดคล้องกับวิถีของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ประเด็นการเรียนรู้

๑. การวิเคราะห์ความต้องการส่วนบุคคลและความสำเร็จ ความปรารถนาหรือความคาดหวังสำหรับอนาคต

๒. หลักการแนวคิดเรื่อง ความพอเพียง

๓. การประยุกต์ใช้หลักการแนวคิดเพื่อให้มีการดำรงตนที่สอดคล้องกับวิถีของเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณภาพและคุณธรรม เน้นการรู้จักเหต รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ

วิธีการ บรรยาย กิจกรรมวางแผนชีวิต กิจกรรมข้าราชการต้นแบบของความดี และ/หรือกิจกรรมอื่นสำหรับการพัฒนาในชุดพัฒนาจริยธรรมเพื่อการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมที่เหมาะกับกลุ่มเป้าหมาย การอภิปรายกลุ่ม

ระยะเวลา ๓ ชั่วโมง

วิทยากร ที่ปรึกษาหรือผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักเศรษฐกิจพอเพียง มาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ และหลักสัปปุริสธรรม

๓.๓ หัวข้อวิชา : การกำหนดพฤติกรรมในการทำงานตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เรียนรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และแนวทางด้านจริยธรรมอื่นที่สอดคล้องและกำหนดแนวทางในการประยุกต์ใช้กับการทำงาน

ประเด็นการเรียนรู้

๑. มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒. พฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่พึงปฏิบัติ และไม่ควรปฏิบัติ

๓. แนวคิดทางคุณธรรม/จริยธรรมอื่น ๆ เช่น หลักสัปปุริสธรรม

วิธีการ บรรยาย video clip แนะนำมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ และกิจกรรมกลุ่มในเครื่องมือในการพัฒนาหรือชุดพัฒนาจริยธรรมเพื่อการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม ฯลฯ และ/หรือกิจกรรมบนฐานทางดิจิทัลเรื่อง แฟนหรืองาน หรือประกวดแคปชันจริยธรรมโดนใจ

ระยะเวลา ๑.๓๐ ชั่วโมง

วิทยากร ที่ปรึกษาหรือผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการกำหนดพฤติกรรมตามมาตรฐานดังกล่าว

๓.๔ หัวข้อวิชา : การรู้เท่าทันความเสี่ยงเรื่องการขาดความซื่อสัตย์สุจริต

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ศึกษาถึงเรื่องที่เป็นความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานซึ่งอาจถูกกล่าวหาเรื่องขาดความซื่อสัตย์สุจริต

ประเด็นการเรียนรู้

๑. ความรู้ความเข้าใจเรื่องการทุจริตคอร์รัปชัน

๒. ปัจจัยความเสี่ยงเรื่องการขาดความซื่อสัตย์สุจริต

๓. แนวทางในการดำเนินการเมื่อเผชิญความเสี่ยง

วิธีการ บรรยาย วีดีโอ กรณีศึกษา หรือเครื่องมือในการพัฒนาหรือชุดพัฒนาจริยธรรมเพื่อการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม และ กิจกรรมกลุ่มที่เป็นตัวอย่างการกระทำผิดที่ไม่พึงปฏิบัติ

ระยะเวลา ๑.๓๐ ชั่วโมง

วิทยากร ที่ปรึกษา หรือผู้ที่มีความรู้ หรือเคยเป็นวิทยากรในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการศึกษาเพิ่มเติม/ E-learning

๓.๕ หัวข้อวิชา : การตัดสินใจบนฐานของคุณธรรมและจริยธรรม

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ศึกษาถึงแนวทางการตัดสินใจบนฐานของคุณธรรมและจริยธรรม

ประเด็นการเรียนรู้

๑. การจับใจความและการสรุปความเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องก่อนการตัดสินใจ

๒. หลักการตัดสินใจอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม

๓. การประเมินการตัดสินใจบนฐานของจริยธรรม

วิธีการ บรรยาย แบบประเมินการตัดสินใจบนบนฐานดิจิทัลหรือในเอกสาร การอภิปรายกลุ่มและ/หรือใช้เครื่องมือในการพัฒนาหรือชุดพัฒนาจริยธรรมเพื่อการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมอื่น ๆ

ระยะเวลา ๑.๓๐ ชั่วโมง

วิทยากร ที่ปรึกษาหรือผู้ที่มีความรู้ หรือเคยเป็นวิทยากรในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการศึกษาเพิ่มเติม/ E-learning

๓.๖ หัวข้อวิชา : พันธสัญญาในการสืบสานสิ่งที่ได้เรียนรู้และการสร้างเครือข่าย

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ผูกพัน กำหนดแนวทางในการสร้างพฤติกรรมในการทำงานตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ และสร้างเครือข่ายคนมีจริยธรรมเพื่อสร้างกิจกรรมการทำดีร่วมกัน

ประเด็นการเรียนรู้

๑. พันธสัญญาในการสร้างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน

๒. การสร้างเครือข่ายคนมีจริยธรรม เพื่อสร้างกิจกรรมการทำดีร่วมกัน

วิธีการ บรรยาย เขียนจดหมายแสดงเจตจำนงในการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปสร้างพฤติกรรมที่มีคุณธรรม จริยธรรมให้ได้รับการยอมรับจากผู้มารับบริการ แบ่งกลุ่มเพื่อสร้างและรับผิดชอบกิจกรรมการทำดีร่วมกัน

ระยะเวลา ๑.๓๐ ชั่วโมง

วิทยากร ที่ปรึกษาหรือผู้ที่มีความรู้ หรือเคยเป็นวิทยากรในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง

๔. ระยะเวลาของหลักสูตร ๑๒ ชั่วโมง

๕. ผลสำเร็จที่คาดหมาย เจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน และความคาดหมายด้านคุณธรรม จริยธรรมจากการปฏิบัติหน้าที่ ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทและการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณค่าขององค์กร เพื่อเป็นตัวแทนของความมีคุณธรรม จริยธรรม สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของตนเองในฐานะที่เป็นเมล็ดพันธุ์ใหม่ที่ใส่ใจจริยธรรม ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเชื่อมั่นและศรัทธา และมีแนวทางในการประยุกต์ใช้หลักการในการดำรงชีวิตตามวิถีข้าราชการที่เน้นความพอเพียง มีคุณธรรม จริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ และหลักสัปปุริสธรรม รวมทั้งเข้าใจถึงความเสี่ยงต่อการขาดความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อสามารถหลีกเลี่ยงการตกหลุมพรางที่จะกระทบต่อคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งจะส่งผลให้สามารถคิดถึงการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีแนวทางในการตัดสินใจอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และท้ายที่สุดจะมีการสร้างพันธสัญญาในการสร้างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม มีเครือข่ายคนมีจริยธรรมเพื่อทำความดีร่วมกัน มีพันธมิตร สร้างความเปลี่ยนแปลงที่เป็นกลุ่มก้อน มีการร่วมมือช่วยเหลือกัน เป็นชุมชนคนมีคุณธรรม จริยธรรมตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานกับภาครัฐ ส่งผลให้องค์กรมีตัวแทน (Agent) ของผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม เปรียบเสมือนเมล็ดพันธุ์ใหม่ที่มีความใส่ใจคุณธรรม จริยธรรม

(Ethical Seeds) ซึ่งหากได้รับการส่งเสริม สนับสนุนผ่านกระบวนการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องก็จะเป็นการปลูกฝัง สร้างคนดีที่มีคุณธรรม จริยธรรมให้มีในภาครัฐได้ต่อไป

๖. ข้อเสนอเพิ่มเติม

(๑) ควรมีช่วงของการละลายพฤติกรรม (Unfreezing) เพื่อกระตุ้นให้บุคคลทิ้งพฤติกรรมเดิม เพื่อเรียนรู้พฤติกรรมใหม่ โดยการอบรมแบบเห็นหน้าก่อนเข้าสู่การอบรมแบบดิจิทัล

(๒) ช่วงเปลี่ยนสู่สภาพใหม่ (Change) โดยรับความรู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม หลักราชการ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และเปิดมุมมองเวทีความคิด แลกเปลี่ยนตัวอย่างการใช้ชีวิต การตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี กระตุ้นให้คิดถึงแรงบันดาลใจของการทำความดี และเป้าหมายของชีวิต หรืออาจแสดงบทบาทสมมุติ สะท้อนความคิดหรือเหตุการณ์จริยธรรม ตามแนวคิดพื้นที่สาธารณะ และแนวทางการกระตุ้นเตือนหรือสะกิดให้ตัดสินใจไปทางที่ต้องการ (Nudging Theory)

(๓) แลกเปลี่ยนความรู้ และแนะนำเครื่องมือ หรือพัฒนาสื่อ /ช่องทางการแจ้งเบาะแสด้วยเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยอยู่ภายใต้แนวคิดความโปร่งใส เท่าเทียมตามหลักประชาธิปไตย และวิธีการกระตุ้นเตือนหรือสะกิดให้ตัดสินใจไปทางที่ต้องการ (Nudging Theory)

(๔) เปิดเวทีความคิด ถกปัญหาและแนวทางแก้ไข และแสดงบทบาทสมมุติเหตุการณ์ประพฤติผิด แนวทางการเจรจาแก้ไขปัญหา โดยมีพื้นฐานอยู่บนความเคารพสิทธิมนุษยชน (ระดับการตัดสินใจของ Kohlberg) ความเป็นกลางทางการเมือง และมาตรฐานทางจริยธรรม

(๕) การบริหารเพื่อให้พฤติกรรมที่ได้รับการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงมีความยั่งยืน (Refreezing) โดยจัดให้มีพี่เลี้ยง ติดตามผล ปัญหาหรือประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ภายหลังการอบรม ๒ - ๓ สัปดาห์ ๒ เดือน หรือ ๖ เดือน และให้รางวัลเจ้าหน้าที่แรกบรรจุผู้มีจริยธรรมดีเด่น

(๖) สร้างเครือข่ายออนไลน์ในการแจ้งเบาะแส แสดงออกถึงความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมที่พบเห็น ผ่านสื่อออนไลน์ของตนเองหรือช่องทางอื่น ๆ ของหน่วยงาน ข้อควรระวังหรือมารยาทในการใช้สื่อออนไลน์/การแสดงความเห็นในที่สาธารณะ

ทั้งนี้ อาจจัดร่วมกับกิจกรรมอื่น โดยขยายระยะเวลาหลักสูตร เป็น ๓ - ๕ วัน

๗. เครื่องมือ

หลักสูตรสำหรับ	เครื่องมือ
เจ้าหน้าที่ของรัฐ แรกบรรจุ	๑. กิจกรรมเสียงสะท้อนจากเพลงธงชาติ
	๒. เกมสร้างธงชาติ
	๓. เกมประลองกำลัง
	๔. กรณีศึกษา เรื่อง อุทาหรณ์ก่อนหยิบ
	๕. กรณีศึกษา เรื่อง เมื่อดารามาติดต่อราชการ

หลักสูตรสำหรับ	เครื่องมือ
	๖. กรณีศึกษา เรื่อง กินตามน้ำ
	๗. กิจกรรมพิชิตความต่าง
	๘. กิจกรรมข้าราชการต้นแบบของความดี
	๙. กิจกรรมคลำให้ถูก

๘. ประเด็นการเรียนรู้เพิ่มเติมตามมาตรฐานทางจริยธรรม สำหรับกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุ ดังนี้

(๑) การเรียนรู้ประวัติศาสตร์ชาติไทย และพระราชกรณียกิจ

(๒) หลักสูตรออนไลน์เกี่ยวกับการปฏิเสธที่เหมาะสม

(๓) ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ระเบียบของเจ้าหน้าที่รัฐประเภทอื่น ๆ

(๔) คำบรรยายปรัชญาจริยธรรมของประวีณ ณ นคร และจริยธรรมในวิชาชีพ โดย มหาวิทยาลัยมหิดล (รวบรวมครบทุกอาชีพในภาครัฐ)

(๕) บทความที่เกี่ยวกับ Public Conscious หรือหลักธรรมทางศาสนาทุกศาสนา

(๖) บทความเกี่ยวกับ Sustainability บทความจากพระราชดำรัสของ ร. ๙ ที่เกี่ยวข้องกับการทำประโยชน์ต่อส่วนรวม หรือตัวอย่างพระราชกรณียกิจที่เกี่ยวข้อง

(๗) กิจกรรมพัฒนาจิตอาสา/จิตสาธารณะรูปแบบต่าง ๆ

(๘) กิจกรรมพัฒนาคารวธรรม สามัคคีธรรม และปัญญาธรรม (๓ คุณธรรมที่ก่อให้เกิดการคิดถึงประโยชน์ส่วนรวม)

(๙) กิจกรรมพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำ ไม่เอาเปรียบเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน หรือความรับผิดชอบในฐานะพลเมือง เช่น ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ปฏิบัติตามกฎหมาย รักษาสมบัติของส่วนรวม ฯลฯ

(๑๐) การฝึกอบรมหลักสูตรการกำหนดเป้าหมายและบริหารจัดการให้ได้ผลสัมฤทธิ์ / หลักสูตรการบริหารเวลา (Time Management)

(๑๑) หลักสูตร ๕ ส. หรือ Kaizen

(๑๒) การพัฒนางาน (OJT, Coaching, ศึกษาด้วยตนเอง ฯลฯ)

(๑๓) การเรียนรู้ผ่านการฝึกการเขียน Flow Chart อธิบายขั้นตอนการทำงาน หรือคู่มือการปฏิบัติงาน

(๑๔) ให้ศึกษาหลักสิทธิมนุษยชนจากบทความ/องค์ความรู้/ข้อมูล/หลักสูตรออนไลน์ต่าง ๆ

(๑๕) หลักสูตรเกี่ยวกับการบริการที่ดี (Service Mind)

(๑๖) หลักสูตรเกี่ยวกับจิตตปัญญา มุมมองต่อตนเอง และเข้าใจผู้อื่น

(๑๗) กรณีศึกษา “เมื่อดารามาติดต่อราชการ” หรือ “เท่าเทียมกันมั้ย” “หวย-แชร์ แย่มั้ย” หรือเรื่อง “เรื่องส่วนตัวแท้ ๆ” หรือเรื่อง “แบบนี้ก็เท็จด้วย” หรือเรื่อง “อึดอัดจริง ๆ” หรือ“กล้ายืนหยัด” หรือกรณีศึกษา “จับเสือดำ” กรณีศึกษา เรื่อง “จะใส่ใจแฟนหรือใส่ใจงาน” หรือ “ครบเครื่องเรื่องมุ่งผลสัมฤทธิ์”

(๑๘) กิจกรรมสมองซีกขวาวาดภาพต้นแบบความดี กิจกรรม “คลำให้ถูก”

(๑๙) เพิ่มการสอนงาน การมอบหมายงาน และการให้คำปรึกษาจากหัวหน้างาน

(๒๐) อ่านหนังสือหลักราชการของ ร. ๖ พระราชดำริ หรือแนวคิดของ ร. ๙ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ และแนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง

(๒๑) หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารการเงิน (Financial) ต่าง ๆ เช่น การออม บัญชีครัวเรือน การบริหารหนี้

(๒๒) การปลูกฝังหรือการสร้างค่านิยม/วัฒนธรรมการทำงานของส่วนราชการที่สังกัด

(๒๓) การสร้างความภูมิใจในการเป็นข้าราชการ การให้รางวัลข้าราชการดีเด่น หรือรางวัลรูปแบบต่าง ๆ ที่ยกย่องผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดี (โดยอาจมีการเล่าประวัติและผลงานเพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น)

ตัวอย่างกำหนดการ

หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม

: หลักสูตรสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุ

<table>
<tr><th>เวลา
วัน</th><th colspan="2">๙.๐๐น. – ๑๒.๐๐ น.</th><th>๑๒.๐๐ น.
– ๑๓.๐๐น.</th><th colspan="2">๑๓.๐๐ น. – ๑๖.๐๐ น.</th></tr>
<tr><td>วันที่ ๑</td><td colspan="2">การเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าขององค์กร
รูปแบบ : Classroom</td><td></td><td colspan="2">วิถีเจ้าหน้าที่ของรัฐ
รูปแบบ : Online หรือ E-learning</td></tr>
<tr><td>วันที่ ๒</td><td>การกำหนดพฤติกรรมในการทำงานตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ
รูปแบบ : Online หรือ E-learning</td><td>การรู้เท่าทันความเสี่ยงเรื่องการขาดความซื่อสัตย์สุจริต
รูปแบบ : Online หรือ E-learning</td><td></td><td>การตัดสินใจบนฐานของคุณธรรมและจริยธรรม
รูปแบบ : Online หรือ E-learning</td><td>พันธสัญญาในการสืบสานสิ่งที่ได้เรียนรู้และการสร้างเครือข่าย
รูปแบบ : Online หรือ E-learning</td></tr>
</table>

สรุปการดำเนินการจัดการเรียนรู้ ของหลักสูตร ฯ สำหรับกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุ

- เนื้อหาวันแรก การเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าขององค์กร ควรจัดในรูปแบบ Classroom เพื่อพบเจอและทำกิจกรรมร่วมกัน
- ส่วนเนื้อหาวิชาถัดไป สามารถจัดเป็นอบรมแบบ Online **หรือ** E-learning เพื่อให้เรียนรู้ด้วยตนเองได้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

(หากมีการดำเนินการในแบบการพักอยู่ร่วมกันก็จะส่งผลให้เกิดความคุ้นเคย และมีเวลาในการร่วมกันคิดถึงกิจกรรมทำประโยชน์ให้ชัดเจนมากขึ้น)

คำอธิบาย

หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม

: หลักสูตรเจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุ

วัตถุประสงค์หลักสูตร	แนวคิดและจุดเน้น
<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในระดับแรกบรรจุได้มีความรู้ความเข้าใจ และมีวิธีการคิด (Mindset) ในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ (Mandate) รวมทั้งมีแนวทางในการพัฒนาตนเองให้เป็นสมาชิกขององค์กรที่มีคุณค่าและเป็นตัวแทนของความมีคุณธรรม จริยธรรมด้วยการ ๒.๑ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนและความคาดหมายด้านผลงานที่มีคุณภาพและคุณธรรม ๒.๒ มีการดำรงตนที่สอดคล้องกับวิถีของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๒.๓ มีการสร้างพฤติกรรมในการทำงานตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และแนวทางอื่นที่สอดคล้อง ๒.๔ รู้เท่าทันความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้ขาดคุณธรรมจริยธรรม ๒.๕ มีแนวคิดในการตัดสินใจบนฐานของคุณธรรมจริยธรรม ๒.๖ มีพันธสัญญาในการสืบสานสิ่งที่ได้เรียนรู้และมีเครือข่าย	- ข้าราชการบรรจุใหม่เป็นผู้ที่เริ่มก้าวเข้าสู่การทำงานกับภาครัฐจึงควรมีการหล่อหลอม สร้างวิธีการคิด (Mindset) ปลูกฝังทัศนคติและค่านิยมเรื่องการทำงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมตั้งแต่เริ่มต้น - ต้องมีการสร้างแรงบันดาลใจ (Passion) ให้เห็นความสำคัญของตนเองในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กรที่มีคุณค่าเป็นเมล็ดพันธุ์ใหม่ที่มีคุณธรรมจริยธรรม (Ethics Seeds) ต้องเป็นตัวแทน (Agent) ของความมีคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงานในสายตาของผู้รับบริการ เนื่องจากงานที่ปฏิบัติเป็นจุดเริ่มต้นของคุณภาพเป็นด่านแรกหรือด้านหน้าของการติดต่อ (Contact Point) กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จึงถือเป็นภาพแรกขององค์กร ซึ่งถูกคาดหมายให้มีการปฏิบัติงานและการบริการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน สะท้อนถึงความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ - เจ้าหน้าที่ของรัฐกลุ่มนี้จึงต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิถีของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งต้องตั้งอยู่บนหลักเศรษกิจพอเพียงที่เน้นความมีเหตุผล มีความพอประมาณ และมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี บนฐานเงื่อนไขความรู้ (ความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง) และเงื่อนไขคุณธรรม (ซื่อสัตย์สุจริต สติปัญญา ขยันอดทนและแบ่งปัน) นอกจากนี้ยังต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

วัตถุประสงค์หลักสูตร	แนวคิดและจุดเน้น
	ทั้ง ๗ ประการ จึงต้องรู้ถึงระดับของลักษณะพฤติกรรมทางจริยธรรมในระดับของตน รวมทั้งหลักสัปปุริสธรรม ซึ่งเป็นธรรมสำคัญของสัตบุรุษ - แนวคิดดังกล่าวนี้จะช่วยให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นผู้รู้จักเหตุ (ธัมมัญญุตา) รู้จักผล (อัตถัญญุตา) รู้จักตน (อัตตัญญุตา) รู้จักประมาณ (มัตตัญญุตา) ตามหลักสัปปุริสธรรม มีจิตใจและความมุ่งมั่นที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างมีคุณภาพ รู้จักชุมชน (ปริสัญญุตา) รู้จักบุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (ปุคคลัญญุตา) รู้จักกาลเวลาที่เหมาะสม (กาลัญญุตา) ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้อย่างแท้จริง - เจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุ เมื่อมีหลักคิดและแนวทางในการดำรงตนรวมทั้งในการทำงานอย่างมีคุณภาพและคุณธรรมดังกล่าวแล้ว ยังจะต้องรู้เท่าทันความเสี่ยงเรื่องการทุจริต คอร์รัปชัน เพื่อจะได้ไม่ตกหลุมพรางหรือกับดักของความไม่ซื่อสัตย์สุจริต - เจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุจะต้องมีเครื่องมือสำคัญในการทำงานคือ การตัดสินใจบนฐานของความมีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งจะช่วยให้มีความมั่นใจว่าได้ตัดสินใจหรือเลือกดำเนินการเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมบนฐานของความรอบคอบและซื่อสัตย์สุจริตอย่างแท้จริง - ผู้เข้าร่วมหลักสูตรจะต้องผูกพันกับการสร้างพฤติกรรมในการทำงานให้สอดคล้องกับหลักการแนวคิดด้านคุณธรรม จริยธรรม เน้นการแปลงมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ สู่การสร้างพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้เกิดการนำไปปฏิบัติจริงหลังการเข้าร่วมหลักสูตร - การทำความดีหรือการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรมจะส่งผลกระทบในวงกว้าง (Impact) และ

วัตถุประสงค์หลักสูตร	แนวคิดและจุดเน้น
	เห็นผลชัดเจนขึ้นเมื่อมีการปฏิบัติร่วมกันเป็นกลุ่มก้อน จึงควรมีการสร้างกลุ่มคนมีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดเครือข่ายและพันธมิตรร่วมกัน - มีความผูกพันที่จะนำความรู้ความเข้าใจที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้จริง - มีพันธมิตรและเครือข่ายเป็นชุมชนคนมีคุณธรรมและจริยธรรม

หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม : เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสบการณ์ที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี

๑. เหตุผลความจำเป็น

จากการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่และคุณลักษณะของกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาประกอบการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม พบว่ากลุ่มเป้าหมายสำคัญกลุ่มหนึ่งคือ เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ๑-๕ ปี (ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ และประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ชำนาญงาน) เป็นเจ้าหน้าที่ด่านแรกที่ติดต่อประชาชน/ผู้รับบริการ (Contact Points) และมีจำนวนมากที่สุดถึง ๘๑.๖๕ % ในกำลังคนภาคราชการ (ข้อมูลกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ : ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ปฏิบัติการ และประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน รวมกัน ๘๑.๖๕ %) จึงกล่าวได้ว่าบุคลากรกลุ่มนี้เป็นกำลังสำคัญกลุ่มใหญ่ของภาครัฐซึ่งเป็นแบบอย่าง หรือเป็นตัวอย่างของหน่วยงานในสายตาของผู้มารับบริการที่ต้องการเห็นการบริการ หรือการปฏิบัติหน้าที่ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน สะท้อนถึงความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งการสร้างผลงานที่มีคุณภาพ และคุณธรรมดังกล่าวต้องอาศัยความมุ่งมั่น การมีจิตสำนึกที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีการทำงานแบบบูรณาการสร้างพันธมิตรกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการ

กล่าวโดยสรุปผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้ต้องมีพฤติกรรมการทำงานบนฐานของคุณธรรม จริยธรรม และมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทอุทิศตน มีอุดมการณ์ของความเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมอย่างแท้จริง และต้องเป็นแบบอย่าง หรือเป็นตัวอย่างขององค์กรด้วยการเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีสัจจะ เชื่อถือได้ มีจิตสำนึกความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่บริการประชาชน รู้คุณค่าของตนเองและผลงานของตนที่มีต่อองค์กรต่อประชาชน/ผู้รับบริการ และต่อส่วนรวม มีการรักษาภาพลักษณ์การเป็นข้าราชการที่ดีและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม/ข้อกำหนดทางจริยธรรม มีความเข้าใจ และสามารถทำภารกิจขององค์กรให้เกิดผลสำเร็จ รวมทั้งมีความรู้และความเข้าใจถึงประเด็นหรือสาเหตุของความเสี่ยงด้านจริยธรรมที่จะส่งผลต่อการประพฤติตนและปฏิบัติงานที่แย้งกับสิ่งที่ประชาชนคาดหวังและองค์กรสูญเสียประโยชน์

ในส่วนของความเป็นคนเก่งที่สะท้อนถึงความรู้ ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานนั้น แต่ละหน่วยงานได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการในการปฏิบัติของหน่วยงานแล้วในหลาย ๆ รูปแบบ นับตั้งแต่การฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะร่วมกัน และการฝึกอบรมเฉพาะทาง การฝึกงาน (Internship) การสอนงาน หรือการสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา และการให้คำปรึกษาหารือเพื่อให้ได้ผล

การปฏิบัติงานตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดที่หน่วยงานกำหนดไว้ อีกทั้งหน่วยงานยังต้องมีการพัฒนาตามชุดทักษะ (Skillsets) ที่กำหนดไว้ในแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓–๒๕๖๕ ในประเด็นการพัฒนาที่ ๒:พัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) เพื่อการทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต อย่างไรก็ตามในส่วนของการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม หรือการเสริมสร้างความเป็น “คนดี” ที่คู่ขนานกับการเป็น “คนเก่ง” นั้น ยังมีช่องว่าง (Gaps) ให้พัฒนาได้ในหลายมิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำข้อกำหนดหรือแนวทาง (Mandate) สำคัญที่ภาครัฐกำหนดให้เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องการให้เป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งได้แก่พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่จัดทำขึ้นตามมาตรา ๗๖ วรรคสามของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับพุทธศักราช ๒๕๖๐ ที่กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ในขณะเดียวกันรัฐบาลก็ได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ถึง พ.ศ. ๒๕๘๐ ในส่วนของยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เน้นให้ภาครัฐเป็นภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม โดยมีบุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ (nscr.nesdb.go.th >ยุทธศาสตร์ชาติ....) และตามแนวทางพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ที่ผ่านการเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ ยังมีจุดเน้นผลลัพธ์ที่คาดหวังให้บุคลากรภาครัฐในอนาคตเป็นผู้ที่ “มองภาพใหญ่และเข้าใจภารกิจขององค์กร” โดยเข้าใจบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อภารกิจงานขององค์กรภาครัฐ และบทบาทหน้าที่ของตนเอง (Big Picture Thinker) เป็นนวัตกรที่เน้นสร้างผลสัมฤทธิ์ที่มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อส่วนรวม และประชาชน (Result Oriented Innovator) ยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรม และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity) และให้ความสำคัญกับการทำงานบูรณาการและสร้างพันธมิตรกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนผู้รับบริการ (Professional Collaborator) (ข้อมูลจาก คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) ซึ่งแนวทางดังกล่าวข้างต้นนี้ถือเป็นข้อกำหนดสำคัญในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

จากบทบาท ความรับผิดชอบและความต้องการที่เกี่ยวข้องกับด้านคุณธรรม จริยธรรมดังได้กล่าวแล้ว ส่งผลให้ต้องมีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสบการณ์ที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี ให้เป็นแบบอย่าง หรือเป็นตัวอย่าง (Exemplars/Specimens) ของคนรุ่นใหม่ที่ใส่ใจจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

แนวทางดังกล่าวเน้นความสำคัญของการที่หน่วยงานจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง และมีการทำงานบนหลักคุณธรรม จริยธรรมซึ่งเป็นฐานของการเป็นคนดี สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้เป็นแนวทางนำไปสร้างพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ นี้ ได้แก่

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔. คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างทีดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

โดยมีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่คาดหวังตามลักษณะตำแหน่งผู้มีประสบการณ์ ดังนี้

มาตรฐานทางจริยธรรม ๑ : ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับแรกบรรจุข้อ (๑) – (๓)

(๒) เข้าร่วมงานราชพิธีหรืองานสำคัญทางศาสนาที่ตนเองนับถือตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อเป็นต้นแบบที่ดีให้กับผู้อื่น

มาตรฐานทางจริยธรรม ๒ : ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับแรกบรรจุข้อ (๑) – (๘)

(๒) พร้อมที่จะรับผิดชอบและแก้ไขความผิดของตนเองโดยไม่โยนความผิดให้ผู้อื่น

(๓) หมั่นปรับปรุงกระบวนงานในหน่วยงานให้โปร่งใสและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

มาตรฐานทางจริยธรรม ๓ : กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับแรกบรรจุข้อ (๑) – (๖)

(๒) กล้าแสดงความคิดเห็นหรือคัดค้านหัวหน้า/ ผู้บังคับบัญชาในสิ่งที่ไม่สุจริตและไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ด้วยหลักวิชาการ และเป็นลายลักษณ์อักษร

(๓) ไม่เลี่ยงกฎหมายหรือใช้ช่องว่างของกฎหมาย หรือแนะนำให้ใช้ช่องว่างของกฎหมายที่ต้องใช้ในอำนาจหน้าที่ในส่วนราชการของตนเพื่อเป็นประโยชน์กับตนเองหรือผู้อื่น

มาตรฐานทางจริยธรรม ๔ : คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับแรกบรรจุข้อ (๑) – (๖)

(๒) *ไม่*รับงานภายนอกหรือร่วมกิจกรรมภายนอกอันมีผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของตน

มาตรฐานทางจริยธรรม ๕ : มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับแรกบรรจุข้อ (๑) – (๖)

(๒) ปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จของหน่วยงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

(๓) หมั่นพัฒนางานให้มีคุณภาพ และประสิทธิผล เช่น ได้งานที่ดีกว่าเดิมในเวลาสั้นกว่าเดิม

(๔) หมั่นคิดสร้างสรรค์ หรือพัฒนางานใหม่ ๆ ให้กับหน่วยงานหรือส่วนราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรม ๖ : ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับแรกบรรจุข้อ (๑) – (๖)

(๒) หลีกเลี่ยงการดำเนินการหรือทำนิติกรรม หรือสัญญาหรือเสนอให้อนุมัติโครงการหรืออนุมัติโครงการใดอันเป็นเหตุให้ตนหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

(๓) ไม่สร้างความแตกแยก อคติ หรือความรู้สึกเชิงลบที่ส่งผลต่อผู้รับบริการ หรือ ผู้มีส่วนได้เสีย

มาตรฐานทางจริยธรรม ๗ : ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับแรกบรรจุข้อ (๑) – (๖)

(๒) ภูมิใจ เชิดชูและรักษาไว้ซึ่งเกียรติยศ และเกียรติศักดิ์ของส่วนราชการที่สังกัด

(๓) พัฒนาสัมพันธภาพระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการบูรณาการงานร่วมกันไปสู่ผลลัพธ์อย่างเหมาะสม

(๔) ไม่ปฏิบัติราชการอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตนเว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วครั้งคราว

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้สร้างแนวทางในการเป็นแบบอย่าง หรือเป็นตัวอย่าง (Exemplars/ Specimens) คนรุ่นใหม่ของหน่วยงานที่สร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติ

ตามมาตรฐานทางจริยธรรม เน้นความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๓. หัวข้อวิชา วัตถุประสงค์ ประเด็นการเรียนรู้ และวิธีการ

๓.๑ หัวข้อวิชา : ถอดรหัสความสำเร็จ : การสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้

๑. วิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบ

๒. เรียนรู้รูปแบบการเป็นแบบอย่าง/เป็นตัวอย่าง (Exemplars/ Specimens) คนรุ่นใหม่ของหน่วยงานที่มีคุณธรรม จริยธรรมตามบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

ประเด็นการเรียนรู้ ๑. ความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบ

๒. กรณีตัวอย่างการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม

๓. การเป็นแบบอย่าง/เป็นตัวอย่าง (Exemplars/ Specimens) คนรุ่นใหม่ของหน่วยงานที่มีคุณธรรม จริยธรรมตามบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

วิธีการ บรรยายในลักษณะพี่สอนน้อง/เพื่อนคุยกับเพื่อน วีดีโอคลิป

ระยะเวลา ๑.๓๐ ชั่วโมง

วิทยากร คนรุ่นใหม่ที่เป็นแบบอย่าง/ตัวอย่างของการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม

๓.๒ หัวข้อวิชา : มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ/แนวทางที่เกี่ยวข้อง และการสร้างพฤติกรรมให้สอดคล้อง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้พิจารณามาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และ/หรือแนวทางจริยธรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและนำไปวิเคราะห์เชื่อมโยงกับการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม

ประเด็นการเรียนรู้ ๑. มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และ/หรือแนวทางจริยธรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบ

๒. มาตรฐานทางจริยธรรมที่พึงปฏิบัติและไม่พึงปฏิบัติที่จะส่งผลต่อการเป็นแบบอย่าง/ตัวอย่าง (Exemplars/ Specimens) คนรุ่นใหม่ของหน่วยงานที่มีคุณธรรม จริยธรรมตามบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

วิธีการ บรรยาย กิจกรรมบนฐานดิจิทัล/Video clip มาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ การอภิปรายกลุ่ม กรณีศึกษา หรือภาพเหตุการณ์ (Scenario based)

ระยะเวลา ๑.๓๐ ชั่วโมง

วิทยากร ที่ปรึกษาหรือผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และมีทักษะในการเป็นผู้อำนวยกลุ่ม

๓.๓ หัวข้อวิชา : ทักษะในการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานบนฐานของคุณธรรม จริยธรรม

๓.๓.๑ การวางแผนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และการตัดสินใจบนฐานของความมีคุณธรรม จริยธรรม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดแนวทางในการวางแผนและการดำเนินการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และแนวทางการตัดสินใจบนฐานของความมีคุณธรรม จริยธรรม

ประเด็นการเรียนรู้
๑. การวางแผนและการดำเนินการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. ความเสี่ยงด้านคุณธรรม จริยธรรม/สิ่งที่ไม่พึงปฏิบัติ และควรหลีกเลี่ยง
๓. การตัดสินใจบนฐานของความมีคุณธรรม จริยธรรม

วิธีการ บรรยายสั้นๆ กรณีศึกษา หรือภาพเหตุการณ์(Scenario Based) และแบบประเมินการตัดสินใจของ ตนเอง บนฐาน**การเรียนรู้จากสื่อดิจิทัลแบบตอบโต้ (Interactive Digital Learning)**

ระยะเวลา ๓ ชั่วโมง

วิทยากร วิทยากรที่มีองค์ความรู้และประสบการณ์ด้านการวางแผน การระบุผลสัมฤทธิ์ของงาน และการตัดสินใจอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม

๓.๓.๒. ทักษะการคิด การสื่อสาร และการนำเสนออย่างมีตรรกะ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ศึกษาและประยุกต์ใช้ทักษะการคิด การสื่อสาร และการนำเสนออย่างมีตรรกะ เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและการยอมรับ

ประเด็นการเรียนรู้
๑. ทักษะการคิดในรูปแบบต่าง ๆ
๒. ตรรกะ และการสื่อสารให้น่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับ
๓. การนำเสนอเพื่อความสำเร็จ

วิธีการ บรรยายสั้นๆ แบบฝึกหัด กรณีศึกษา หรือภาพเหตุการณ์ (Scenario Based) และการเรียนรู้จากสื่อดิจิทัลแบบตอบโต้ (Interactive Digital Learning)

ระยะเวลา ๓ ชั่วโมง

วิทยากร วิทยากรที่มีความรู้และประสบการณ์เรื่องทักษะการคิด การสื่อสาร และการนำเสนออย่างมีตรรกะและมีทักษะในการเป็นผู้อำนวยกลุ่ม

๓.๔ หัวข้อวิชา : การต่อยอดสร้างพันธสัญญาและเครือข่ายคนรุ่นใหม่ใส่ใจจริยธรรม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้สร้างพันธสัญญาในการนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้สร้างพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมและร่วมกันสร้างเครือข่ายคนรุ่นใหม่ใส่ใจจริยธรรม

ประเด็นการเรียนรู้

๑. การสร้างพฤติกรรมเชิงคุณธรรม จริยธรรมให้เห็นประจักษ์ชัดเจน

๒. กำหนดแนวทางในการพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่าง หรือเป็นตัวอย่าง (Exemplars/Specimens) คนรุ่นใหม่ของหน่วยงานที่สร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม

๓. เขียนพันธสัญญาในการสร้างพฤติกรรมที่จะทำให้ได้เป็นแบบอย่าง หรือเป็นตัวอย่าง (Exemplars/Specimens) คนรุ่นใหม่ของหน่วยงานที่สร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม

๔. การสร้างเครือข่ายคนรุ่นใหม่และกำหนดกิจกรรมที่สะท้อนการคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และการมีจิตสาธารณะ

วิธีการ บรรยายสั้น ๆ การอภิปรายกลุ่ม กิจกรรมบนฐานดิจิทัล การระดมสมอง

ระยะเวลา ๓ ชั่วโมง

วิทยากร ที่ปรึกษาหรือผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ และมีทักษะในการเป็นผู้อำนวยกลุ่ม

๓.๕ หัวข้อวิชา : ประเด็นการเรียนรู้เพิ่มเติมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ดังนี้

๑. การถ่ายเรื่องราวข้าราชการไทยกับสถาบันหลักของชาติ

๒. หลักสูตรการปรับปรุงกระบวนการ (Process Improvement) เช่น PDCA หรือ Six Sigma หรือ Process Re-engineeringฯลฯ เป็นต้น

๓. หลักสูตรการเขียน Flow Chart อธิบายขั้นตอนการทำงาน

๔. ศึกษาแนวคิด Kohlberg หรือแนวคิดด้านจริยธรรม

๕. การสอนงานจากหัวหน้างานเกี่ยวกับการมองภาพองค์รวม ถึงผลกระทบของการรับงานภายนอกหรือร่วมกิจกรรมภายนอกที่จะเกี่ยวกับงานของส่วนราชการ

๖. บทความเกี่ยวกับ Conflict of Interest (COI)

๗. หลักสูตรออนไลน์กระบวนการสะท้อนตนเอง (Self-reflection) หลักสูตรเกี่ยวกับจิตตปัญญา มุมมองต่อตนเอง และเข้าใจผู้อื่น

๘. หลักสูตรที่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ เช่น Design Thinking, Creative Thinking, Innovation Tool ฯลฯ

๙. การดูงาน หรือเข้าร่วมประชุมกับองค์กรที่ประสบความสำเร็จในระยะสั้น/ยาว หรือมีนวัตกรรม เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดี และเปิดโลกทัศน์

๑๐. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับ Agility

๑๑. การศึกษาภารกิจและการปฏิบัติงานของหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง การศึกษาประวัติและผลงานของส่วนราชการที่สังกัด เพื่อสร้างความภูมิใจ

๑๒. การศึกษาตัวอย่างความสำเร็จของการบูรณาการ (Integration) ในภาครัฐ

๑๓. การศึกษาบทความ/องค์ความรู้/ข้อมูล/หลักสูตรออนไลน์ หรือการปฏิบัติตนที่เหมาะสมในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๑๔. หลักสูตรเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ และการสื่อสาร (Communication Skills)

๑๕. การสอนงานของหัวหน้างานให้มองภาพองค์รวม และความสำเร็จที่มากขึ้นจากความร่วมมือของทุกภาคส่วน

๑๖. หลักสูตรการทำงานเป็นทีม

๑๗. การเข้ารับฟังวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในส่วนราชการที่สังกัด หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในส่วนราชการ

๑๘. การสร้างบรรยากาศและความผูกพันในองค์กร

๑๙. แบบประเมินการตัดสินใจอย่างมีคุณธรรม กรณีศึกษาเรื่อง “ล็อคสเปก” กิจกรรมภาพเหตุการณ์ (Scenario) เรื่อง “จะถูกว่าเลือกปฏิบัติไหม”

๔. ระยะเวลาของหลักสูตร ๑๒ ชั่วโมง

๕. ผลสำเร็จที่คาดหมาย ผู้เข้าร่วมกิจกรรมตระหนักถึงความสำคัญของตนเองที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม จริยธรรมและมีแนวทางในการพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่าง หรือเป็นตัวอย่าง (Exemplars /Specimens) คนรุ่นใหม่ของหน่วยงานที่สร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งบุคลากรกลุ่มนี้จะเป็นตัวแทนของคนรุ่นใหม่ที่ใส่ใจจริยธรรม เมื่อได้รับการสนับสนุนจากระบบบริหารงานบุคคลจากหน่วยงานก็จะเป็นผู้ส่งแรงบันดาลใจ (Influencers) ให้ผู้อื่นได้ปฏิบัติตาม ช่วยให้เกิดผลกระทบเชิงบวกด้านคุณธรรม จริยธรรมในวงกว้าง

๖. ข้อเสนอเพิ่มเติม

๑) การละลายพฤติกรรม (Unfreezing) ตั้งคำถามให้เกิดความสงสัยว่าพฤติกรรมที่ผ่านมาถูกต้องหรือไม่ มีเหตุการณ์ หรือความเสี่ยงต่อกระทำผิดมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ ทบทวนความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ความเป็นกลางทางการเมือง การรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ ยึดหลักประชาธิปไตย และเรื่องอื่น ๆ ที่พบในสถานการณ์ที่ผ่านมา

๒) เปลี่ยนสู่สภาพใหม่ (Change) ให้ความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ยกตัวอย่างการตัดสินใจอย่างคุณธรรม จริยธรรมจากสถานการณ์จริงที่ผ่านมา ถกปัญหาและแนวทางแก้ไขเหตุการณ์ประพฤติผิด ให้หลักการและฝึกการเจรจาแก้ไขปัญหา โดยมีพื้นฐานอยู่บนความเคารพสิทธิมนุษยชน (กระบวนการตัดสินใจของ Kohlberg) กระตุ้นให้คิดถึงแรงบันดาลใจของการทำความดี และเป้าหมายของชีวิต

๓) แนะนำเครื่องมือ พัฒนาสื่อ /ช่องทางการแจ้งเบาะแสด้วยเทคโนโลยีใหม่ ๆ และจัดทำสื่อเพื่อกระตุ้นเตือน หรือสะกิดก่อนตัดสินใจ (Nudging Theory)

๔) การบริหารเพื่อให้พฤติกรรมที่ได้รับการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงมีความยั่งยืน (Refreezing) โดยการจัดให้มีพี่เลี้ยง ติดตามผล ปัญหาหรือประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ภายหลังการอบรม ๒ - ๓ สัปดาห์ ๒ เดือน หรือ ๖ เดือน จัดให้มีรางวัลสำหรับผู้ได้รับการประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรม ในประเภทต่าง ๆ เช่น กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง รับผิดชอบ จิตสาธารณะ หรือรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม เป็นต้น

๕) สร้างเครือข่ายออนไลน์ในการแจ้งเบาะแส เผยแพร่ความคิด พฤติกรรมทางจริยธรรมที่พบเห็น ผ่านสื่อออนไลน์ของตนเอง หรือช่องทางอื่น ๆ ของหน่วยงาน ตามแนวคิดพื้นที่สาธารณะ

๗. เครื่องมือ

หลักสูตรสำหรับ	**เครื่องมือ**
เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสบการณ์ที่ผ่านการปฏิบัติ งานมาแล้วเกิน ๑ ปี	๑. แบ่งกลุ่มต่อยอดความคิดแบบไทย - ไท
	๒. กรณีศึกษา เรื่อง ทางเลือก
	๓. กรณีศึกษา เรื่อง หวย - แชร์ แย่มั้ย
	๔. กรณีศึกษา เรื่อง ใคร ๆ ก็ทำกัน
	๕. กรณีศึกษา เรื่อง บริการอย่างเป็นธรรม ?
	๖. กรณีศึกษาเรื่อง กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
	๗. กิจกรรม Affinity Diagram
	๘. กิจกรรมหมุนเวียนเรียนรู้เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญงานจริยธรรม
	๙. กิจกรรม “ประกวดแคปชั่นจริยธรรมโดนใจ”
	๑๐. กิจกรรม World Café พบเพื่อนร่วมงานขาดจริยธรรม
	๑๑. กิจกรรมเล่นละครสะท้อนจริยธรรม

ตัวอย่างกำหนดการ

กำหนดการหลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม : หลักสูตรเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสบการณ์ที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี

<table>
<tr><th>เวลา
วัน</th><th colspan="2">๙.๐๐ น. – ๑๒.๐๐ น.</th><th>๑๒.๐๐ – ๑๓.๐๐ น.</th><th>๑๓.๐๐–๑๖.๐๐ น.</th></tr>
<tr><td>วันที่ ๑</td><td colspan="2">รูปแบบ : Classroom</td><td></td><td>รูปแบบ : Online หรือ E-learning</td></tr>
<tr><td></td><td>ถอดรหัสความสำเร็จ : การสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม</td><td>มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ /แนวทางที่เกี่ยวข้อง และการสร้างพฤติกรรมให้สอดคล้อง</td><td></td><td>ทักษะในการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานบนฐานของคุณธรรมจริยธรรม : การวางแผนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และการตัดสินใจบนฐานของความมีคุณธรรมจริยธรรม</td></tr>
<tr><td>วันที่ ๒</td><td colspan="2">ทักษะในการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานบนฐานของคุณธรรม จริยธรรม : ทักษะการคิด การสื่อสาร และการนำเสนออย่างมีตรรกะ

รูปแบบ : Online หรือ E-learning</td><td></td><td>การต่อยอดสร้างพันธสัญญาและเครือข่ายคนรุ่นใหม่ใส่ใจจริยธรรม

รูปแบบ : Online หรือ E-learning</td></tr>
</table>

สรุปการดำเนินการจัดการเรียนรู้ ของหลักสูตร ฯ สำหรับกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสบการณ์ที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี

- เนื้อหาวันแรก ถอดรหัสความสำเร็จ : การสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ / แนวทางที่เกี่ยวข้อง และการสร้างพฤติกรรมให้สอดคล้องควรจัดในรูปแบบ Classroom เพื่อพบเจอและทำกิจกรรมร่วมกัน
- ส่วนเนื้อหาวิชาถัดไป สามารถจัดเป็นอบรมแบบ Online **หรือ** E-learning เพื่อให้เรียนรู้ด้วยตนเองได้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

(หากมีการดำเนินการในแบบการพักอยู่ร่วมกันก็จะส่งผลให้เกิดความคุ้นเคย และมีเวลาในการร่วมกันคิดถึงกิจกรรมทำประโยชน์ให้ชัดเจนมากขึ้น)

คำอธิบาย

หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม

: หลักสูตรเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี

วัตถุประสงค์หลักสูตร	แนวคิดและจุดเน้น
เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้สร้างแนวทางในการเป็นแบบอย่าง หรือเป็นตัวอย่าง (Exemplars/ Specimens) คนรุ่นใหม่ของหน่วยงานที่สร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม เน้นความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ	เป็นการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี ให้เป็น “คนรุ่นใหม่ใส่ใจจริยธรรม” เป็นแบบอย่าง หรือเป็นตัวอย่าง (Exemplars/Specimens) คนรุ่นใหม่ของหน่วยงานที่สร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม เน้นความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ รวมทั้งมีทักษะจำเป็นบางประการที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์อย่างมีคุณภาพและคุณธรรม ได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และที่สำคัญที่สุดเมื่อคนกลุ่มนี้ผ่านกิจกรรมตามหลักสูตรนี้แล้ว ได้มีพันธสัญญาที่จะนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน มีการสืบสานการนำมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และการประพฤติตน มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นพันธมิตรและมีเครือข่ายของการเป็นคนรุ่นใหม่ใส่ใจจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้หน่วยงานได้มีต้นแบบและตัวอย่างที่เป็นกลุ่มก้อน ซึ่งเมื่อได้รับการยกย่องเชิดชูหรือการสนับสนุนตามระบบการบริหารงานบุคคล ก็จะเกิดขวัญกำลังใจ และเป็นแรงผลักดันให้เกิดกลุ่มก้อนของชุมชนคนรุ่นใหม่ใส่ใจจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม : เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน

๑. เหตุผลความจำเป็น

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐมุ่งสร้างสังคมวัฒนธรรมทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และเน้นย้ำภาพลักษณ์บุคลากรของรัฐที่เป็นคนดี มีความสามารถและมีคุณธรรม เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือศรัทธา ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากประชาชนต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงต้องมีการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐโดยการให้ความรู้ความเข้าใจให้เจ้าหน้าที่ และสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้มีมาตรฐานเดียวกันในกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท

จากการศึกษาวิเคราะห์ถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ภารกิจ สมรรถนะ และทักษะที่ต้องการ รวมทั้งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ตามที่ระบุไว้ในระเบียบ แนวทาง ข้อปฏิบัติต่าง ๆ ได้แก่ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน หรือการบริหารงานต้องคำนึงถึงจุดเน้นด้านคุณธรรมและจริยธรรมนั้น ข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้ราชการแผ่นดินในส่วนที่รับผิดชอบเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคม ดังนั้น การใช้อำนาจเพื่อให้หน้าที่ที่ตนรับผิดชอบลุล่วง ข้าราชการพลเรือนทั้งปวงจึงต้องมีคุณธรรม ซึ่งเป็นการอันพึงทำเพราะนำประโยชน์ให้เกิดแก่ส่วนรวมและตนเอง และศีลธรรมซึ่งเป็นการอันพึงเว้น เพราะเป็นโทษแก่ส่วนรวมและตนเอง ประกอบกันขึ้นเป็นจริยธรรมข้าราชการพลเรือนอันเป็นความประพฤติที่ดีงามสมกับความเป็นข้าราชการ

กลุ่มเป้าหมายสำคัญกลุ่มหนึ่งของการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน (ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส) ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐกลุ่มนี้จะมีบทบาทในการกำกับดูแล แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการมอบหมายงาน การแนะนำ การสอนงาน การโค้ช การตรวจสอบดูแลการปฏิบัติงาน การสื่อสารนโยบายเป้าหมายขององค์กรทั้งเรื่องงานและเรื่องพฤติกรรมที่เจ้าหน้าที่ของรัฐพึงปฏิบัติตาม

ประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม การว่ากล่าวตักเตือน การเสนอให้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งรวมถึงการพัฒนาและการแก้ปัญหา ตัดสินใจ จึงจะสามารถแสดงออกทางพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความคาดหวังของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง นั่นคือการประพฤติและเป็นแบบอย่างที่ดีของการยึดถือมาตรฐานทางจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ มีความเที่ยงธรรมในหน้าที่ ซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางดังกล่าวเน้นความสำคัญของการที่หน่วยงานจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง และมีการทำงานบนหลักคุณธรรม จริยธรรมซึ่งเป็นฐานของการเป็นคนดี สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้เป็นแนวทางนำไปสร้างพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ นี้ ได้แก่

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔. คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างทีดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

โดยมีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่คาดหวังตามลักษณะตำแหน่งหัวหน้างาน ดังนี้

มาตรฐานทางจริยธรรม ๑ : ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในข้อ (๑) – (๒)

(๒) ตักเตือนและไม่อยู่เฉยหากเห็นผู้ใต้บังคับบัญชากล่าวถึงชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ในทางที่ไม่ถูกต้อง หรือในทางที่ทำให้เสื่อมเสีย

(๓) กำกับดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเพื่อส่งเสริมสถาบันของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย

มาตรฐานทางจริยธรรม ๒ : ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในข้อ (๑) – (๓)

(๒) กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต หลีกเลี่ยงการไปอยู่ในงานที่ทำให้ผู้อื่น (ญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท ฯลฯ) ใช้ประโยชน์จากตำแหน่งงานของตนได้

มาตรฐานทางจริยธรรม ๓ : กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในข้อ (๑) – (๓)

(๒) กล้ายืนหยัดรักษา ความถูกต้องชอบธรรมแม้ว่าอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือถูกย้ายตำแหน่ง

มาตรฐานทางจริยธรรม ๔ : คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในข้อ (๑) – (๒)

(๒) กำกับดูแลไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำลายผลประโยชน์สาธารณะ หรือทำผิดกฎระเบียบที่ส่งผลต่อผลประโยชน์ของทางราชการ (ทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ)

(๓) เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อพัฒนาหรือสร้างประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

มาตรฐานทางจริยธรรม ๕ : มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในข้อ (๑) – (๔)

(๒) วางแผนการทำงานด้วยการคำนึงถึงผลกระทบของงานที่ทำต่อประชาชนหรือความคุ้มค่าของประเทศ

(๓) ควบคุมและรักษามาตรฐานในการทำงานที่มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(๔) ติดตาม ขับเคลื่อน และกำกับดูแลให้ผู้บังคับบัญชาส่งมอบงานได้ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้ ทั้งเวลา คุณภาพ และผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับ

มาตรฐานทางจริยธรรม ๖ : ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในข้อ (๑) – (๓)

(๒) สื่อสารข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นให้ชัดเจนและทั่วถึงกับทุกภาคส่วนตามขอบเขตที่หมาะสม โดยไม่เลือกปฏิบัติ หรือสร้างประโยชน์ให้กับคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง (เช่น พวกพ้อง ญาติพี่น้อง ฯลฯ)

(๓) กำกับดูแลการปฏิบัติและบริการผู้รับบริการ หรือ ผู้มีส่วนได้เสียของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

มาตรฐานทางจริยธรรม ๗ : ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในข้อ (๑) – (๔)

(๒) หลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ในฐานะส่วนตัวซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับจริยธรรม และความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน

(๓) สอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับสถานที่ พื้นที่ วัฒนธรรม บริบททางสังคม และสถานการณ์ในเวลานั้น ๆ

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน

๑. มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ นโยบายการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสามารถชี้แจงถ่ายทอดให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในกลุ่มงานของตน มีพฤติกรรมในการทำงาน และการให้บริการที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

๒. ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของบทบาทตนเองในการเป็นหัวหน้างานหรือผู้นำกลุ่ม ทำงานโดยยึดหลักธรรมของสัตบุรุษอันเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านภาพลักษณ์และความเป็นมืออาชีพทางการบริหาร

๓. สามารถแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำ สร้างศรัทธาจูงใจ ให้ทีมงานเกิดความร่วมแรงร่วมใจทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ บนมาตรฐานทางจริยธรรม

๔. มีความผูกพันในการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปต่อยอดปฏิบัติ สร้างพฤติกรรม ระบุถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้และจะนำไปปฏิบัติเป็นพันธสัญญา สร้างเครือข่าย/พันธมิตร ของเจ้าหน้าที่ผู้มีจริยธรรม

๓. หัวข้อวิชา วัตถุประสงค์ ประเด็นการเรียนรู้ และวิธีการ

๓.๑ หัวข้อวิชา : หัวหน้างานกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

๑. มีความรู้ ความเข้าใจในมาตรฐานทางจริยธรรม นโยบายการส่งเสริมจริยธรรม เนื้อหาสาระ เป้าประสงค์ของการจัดทำประมวลจริยธรรม

๒. อธิบายบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างานในการรักษาจริยธรรม และการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารตามมาตรฐานทางจริยธรรม

ประเด็นการเรียนรู้ ๑. ความเชื่อมโยงระหว่าง คุณธรรม จรรยาบรรณ จริยธรรม และวินัย

๒. มาตรฐานทางจริยธรรมและความรับรู้ในกฎหมายตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
๓. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรม เนื้อหาสาระ เป้าประสงค์ของการจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม กระบวนการรักษาจริยธรรม
๔. ความคาดหวังทางจริยธรรมตามอำนาจหน้าที่จากประชาชน
๕. บทบาทหน้าที่ในการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารตามมาตรฐานทางจริยธรรม

วิธีการ บรรยาย อภิปรายกลุ่ม กิจกรรมหมุนเวียนเรียนรู้เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญงานจริยธรรม

ระยะเวลา ๒.๓๐ ชั่วโมง

วิทยากร ผู้มีความรู้ด้านจริยธรรมและมีความสามารถในการถ่ายทอดและใช้เครื่องมือในการเรียนรู้

๓.๒ หัวข้อวิชา : การพัฒนาทักษะการเป็นหัวหน้างาน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
๑. มีความรู้ความเข้าใจ ได้เรียนรู้ทักษะการบริหารงานบนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม
๒. เป็นต้นแบบของหัวหน้างานที่ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมของข้าราชการที่ดี

ประเด็นการเรียนรู้ ๑. ทักษะการบริหารงาน (การวางแผน มอบหมายงาน ควบคุมงาน กำกับดูแล ตรวจสอบการปฏิบัติงาน) โดยประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม
๒. การบริหารทีมงานในสถานการณ์ไม่ปกติ การ Work from home (ประเด็นนี้สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์)
๓. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

วิธีการ การบรรยาย กิจกรรมวัวดีบ่าแตก กิจกรรมเวทีเพลงเพราะ กิจกรรม world café รู้ว่าผิดจะทำอย่างไรใครช่วยตอบที

ระยะเวลา ๓ ชั่วโมง

วิทยากร ผู้มีความรู้ด้านจริยธรรม ด้านการบริหารและมีความสามารถในการถ่ายทอดและใช้เครื่องมือในการเรียนรู้

๓.๓ หัวข้อวิชา : ภาวะผู้นำในการบริหารสู่ความสำเร็จ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

๑. มีภาวะผู้นำในการจูงใจผู้ร่วมปฏิบัติงานให้ปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม

๒. โน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานร่วมแรงร่วมใจทำงานเป็นทีมเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

ประเด็นการเรียนรู้

๑. ความแตกต่างระหว่างหัวหน้า (ผู้บริหาร) และผู้นำ

๒. ทักษะการบริหารจัดการความหลากหลาย

๓. หลักการโน้มน้าวใจและการสร้างแรงบันดาลใจ

๔. การพัฒนาทีมงาน

วิธีการ บรรยาย กรณีศึกษาการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน กิจกรรมกลยุทธ์ของบประมาณให้ได้เงินมากที่สุด กรณีศึกษาบุญหรือบาปของหมอ

ระยะเวลา ๓ ชั่วโมง

วิทยากร ผู้มีความรู้ด้านจริยธรรม ด้านพฤติกรรมศาสตร์ และมีความสามารถในการถ่ายทอดและใช้เครื่องมือในการเรียนรู้

๓.๔ หัวข้อวิชา : *การโค้ชและการให้คำปรึกษาหารือเพื่อสร้างพฤติกรรมทางจริยธรรม*

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถ

๑. ระบุแนวทาง ขั้นตอน วิธีการและทักษะของการเป็นโค้ชที่ดีได้อย่างถูกต้อง

๒. ให้เรียนรู้คุณสมบัติของคนดีหรือสัตบุรุษเพื่อสามารถนำไปสื่อสาร สู่การปฏิบัติที่สอดคล้องของผู้ร่วมปฏิบัติงาน

๓. ให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา และการสร้างพฤติกรรมทางจริยธรรมได้อย่างชัดเจนและน่าสนใจ

ประเด็นการเรียนรู้

๑. การทำหน้าที่โค้ชและการให้คำปรึกษาหารือที่ประสบความสำเร็จ

๒. การเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยมและการสร้างพฤติกรรมทางจริยธรรม

๓. แนวประพฤติปฏิบัติของสัตบุรุษ หัวหน้างานที่เป็นคนดี น่านับถือและมีคุณธรรม (อธิบายโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ประการ) ซึ่งการนำหลักธรรมในศาสนามาใช้

เป็นเรื่องที่ sensitive เช่น หากจัดใน ๔ จังหวัดภาคใต้ อาจใช้กิจกรรมในเครื่องมือที่เน้นว่าทุกศาสนาสอนให้เป็นคนดี และ/หรือใช้กิจกรรมกลุ่มให้เขาเปรียบเทียบที่ศาสนาเขามีคำสอนคล้ายคลึงกัน) ให้ใช้คำกลาง ๆ ที่เข้าได้กับทุกศาสนา

๔. เทคนิคการถ่ายทอดสื่อสารเรื่องจริยธรรมของหัวหน้างาน

วิธีการ การบรรยาย กิจกรรมเส้นทางสัตบุรุษ กิจกรรมประกวดโครงงาน การมอบหมายให้นำความรู้ไปสอนต่อให้ลูกน้องและให้ฝึกออกมาสอนจริง

ระยะเวลา ๓ ชั่วโมง

วิทยากร ผู้มีความรู้ด้านจริยธรรม ด้านพฤติกรรมศาสตร์ และมีความสามารถในการถ่ายทอดและใช้เครื่องมือในการเรียนรู้

๓.๕ หัวข้อวิชา : การสร้างเครือข่าย พันธมิตรและการเขียนพันธสัญญา

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีเครือข่ายและแนวทางในการส่งเสริม/สร้างพฤติกรรมทางจริยธรรม
ร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน

ประเด็นการเรียนรู้
๑. ความท้าทายของหัวหน้างานในกระบวนการรักษาจริยธรรม
๒. การส่งเสริมและสร้างพฤติกรรมทางจริยธรรมร่วมกัน
๓. การร่วมคิด แก้ไขปัญหาทางจริยธรรมของผู้ร่วมปฏิบัติงาน
๔. การสร้างเครือข่ายหัวหน้างานสานจริยธรรม และประโยชน์การมีเครือข่าย
๕. การเขียนพันธสัญญาในการต่อยอดสิ่งที่ได้เรียนรู้ (พฤติกรรมทางจริยธรรมของหัวหน้างานที่ระดมสมองร่วมกันและภูมิใจที่จะนำไปสานต่อเป็นพันธสัญญา)

วิธีการ บรรยาย อภิปราย วาดภาพเพื่อเขียนพันธะสัญญาติดบนบอร์ด

ระยะเวลา ๓ ชั่วโมง

วิทยากร ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและสามารถถ่ายทอด/สื่อสารได้อย่างชัดเจนและน่าสนใจ

๓.๖ หัวข้อวิชา : ประเด็นการเรียนรู้เพิ่มเติมตามประมวลจริยธรรม

๑. การเรียนรู้ประวัติศาสตร์ และความสำคัญของสถาบันหลักของชาติ

๒. หลักสูตรการเป็น Coach และการให้ Feedback เหมาะสม

๓. หลักสูตร Leadership รูปแบบต่าง ๆ

๔. หลักสูตรเกี่ยวกับจิตตปัญญา มุมมองต่อตนเอง และเข้าใจผู้อื่น

๕. การเล่าเรื่อง หรือถอดบทเรียนจากข้าราชการที่ได้รับยกย่องว่าเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ในกรณีศึกษาเรื่อง การใช้ประโยชน์จากตำแหน่ง

๖. หลักสูตรเพื่อการพัฒนา Assertive Technique

๗. การนำตัวอย่างผลการสัมภาษณ์หรือเล่าประวัติข้าราชการที่กล้ายืนหยัดรักษาความถูกต้อง มาบรรยาย และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามเทคนิค World Café หรือ Scenario

๘. การสอนงานจากผู้บังคับบัญชาให้เห็นบทบาทในฐานะผู้นำ

๙. บทความเกี่ยวกับ Servant Leadership หรือบทความเกี่ยวกับ Sacrifice Leadership เช่น ๑๗ Sacrifices the Best Leaders Willingly Make for Their Team Leadership is about what you give up, not just what you take on.

๑๐. หลักสูตรการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า หรือการดำเนินการเชิงรุก

๑๑. หลักสูตรการติดตามและประเมินผล (Monitoring & Evaluation) หลักสูตร PMQA, TQA, มาตรฐาน ISO, ฯลฯ

๑๒. หลักสูตรการวางแผน (Planning)

๑๓. การดูงานหรือเข้าประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับองค์กรที่มีมาตรฐานหรือได้รับรางวัลมาตรฐานต่าง ๆ

๑๔. บทความเกี่ยวกับแนวทางลดอคติ หรือความคิดเชิงลบในที่ทำงาน (How to reduce bias at work)

๑๕. การศึกษาคำสอนของศาสนา

๑๖. การให้คำปรึกษาของหัวหน้างาน

๑๗. การศึกษาบทความ/องค์ความรู้/ข้อมูล/หลักสูตรออนไลน์

๑๘. การปฏิบัติตนที่เหมาะสมในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๑๙. หลักสูตรผู้บริหารระดับต้น หรือหลักสูตรภาวะผู้นำ

๒๐. หลักสูตร HR for Non-HR

๒๑. การสอนงานและการให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา

๔. ระยะเวลาของหลักสูตร ๒ วันครึ่ง

๕. ผลสำเร็จที่คาดหมาย

๑. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมตระหนักถึงความสำคัญของตนเองที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ และมีแนวทางในการกำหนดแนวปฏิบัติ หรือสร้างพฤติกรรมในการทำงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

๒. เจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งหัวหน้างานและผู้ร่วมปฏิบัติงานมีการรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม และมีการปฏิบัติตามประมวลหรือข้อกำหนดจริยธรรม

๓. ป้องกันความประพฤติมิชอบและการทุจริตคอร์รัปชัน

๔. ภาครัฐได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนเพิ่มมากขึ้น

๖. ข้อเสนอเพิ่มเติม

๑) เน้นให้มีความกล้าเป็นแบบอย่างที่ดีในการแจ้งข้อมูลเบาะแส (Whistleblower)

๒) แนวทางการให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม การกระตุ้นเตือน หรือสะกิดตาม Nudging Theory

๓) ให้มีเวทีการแลกเปลี่ยนความรู้ การตัดสินใจที่เหมาะสม ตามแนวคิดของ Kohlberg

๔) แนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำสื่อเผยแพร่จริยธรรม การแจ้งเบาะแสเรื่องที่ฝ่าฝืนจริยธรรม แนวทางการแสดงความเห็นในที่สาธารณะ ข้อควรระวังในการแสดงความเห็น จุดยืนที่แสดงถึงความมีจริยธรรมตามแนวคิดพื้นที่สาธารณะ

๕) มีแนวทางการให้รางวัลหัวหน้างานที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีจริยธรรม ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

๗. เครื่องมือ

หลักสูตรสำหรับ	เครื่องมือ
เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน	๑. กรณีศึกษา เรื่อง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
	๒. กรณีศึกษา เรื่อง “เรื่องส่วนตัวแท้ๆ”
	๓. กรณีศึกษา เรื่อง แบบนี้ก็เท็จด้วย
	๔. กรณีศึกษา เรื่อง อึดอัดจริงๆ
	๕. กรณีศึกษา เรื่อง จับเสือดำ
	๖. กิจกรรมวัวดีบ่าแตก
	๗. กิจกรรมเวทีเพลงเพราะ
	๘. กิจกรรมกลยุทธ์ของงบประมาณให้ได้มากที่สุด
	๙. กิจกรรม World Café รู้ว่าผิดจะทำอย่างไรใครช่วยตอบที
	๑๐. กิจกรรมเส้นทางสัตบุรุษ
	๑๑. กิจกรรมประกวดโครงงาน
	๑๒. กรณีศึกษา บุญหรือบาปของหมอ

ตัวอย่างกำหนดการ

กำหนดการหลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม

: หลักสูตรเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน

<table>
<tr><th>เวลา
วัน</th><th colspan="3">๙.๐๐ น. – ๑๒.๐๐ น.</th><th>๑๒.๐๐ น.
– ๑๓.๐๐ น.</th><th>๑๓.๐๐ น. – ๑๖.๐๐น.</th></tr>
<tr><td>วันที่ ๑</td><td>- กล่าวต้อนรับ
- ชี้แจงหลักสูตร
– สร้างความคุ้นเคย</td><td colspan="2">หัวหน้างานกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
รูปแบบ Classroom</td><td rowspan="2">พักรับประทานอาหารกลางวัน</td><td>การพัฒนาทักษะการเป็นหัวหน้างาน
รูปแบบ Online หรือ E-Learning</td></tr>
<tr><td>วันที่ ๒</td><td colspan="3">ภาวะผู้นำในการบริหารสู่ความสำเร็จ
รูปแบบ Online หรือ E-Learning</td><td>การโค้ชและการให้คำปรึกษาหารือเพื่อสร้างพฤติกรรมทางจริยธรรม
รูปแบบ Online หรือ E-Learning</td></tr>
<tr><td>วันที่ ๓</td><td colspan="2">การสร้างเครือข่าย พันธมิตร และการเขียนพันธสัญญา
รูปแบบ Online หรือ E-Learning</td><td>ประเมิน-ผล และปิดการอบรม</td><td colspan="2"></td></tr>
</table>

สรุปการดำเนินการจัดการเรียนรู้ ของหลักสูตร ฯ สำหรับกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน

- เนื้อหาวันแรก หัวหน้างานกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ควรจัดในรูปแบบ Classroom เพื่อพบเจอและทำกิจกรรมร่วมกัน
- ส่วนเนื้อหาวิชาถัดไป สามารถจัดเป็นอบรมแบบ Online หรือ E-learning เพื่อให้เรียนรู้ด้วยตนเองได้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

(หากมีการดำเนินการในแบบการพักอยู่ร่วมกันก็จะส่งผลให้เกิดความคุ้นเคย และมีเวลาในการร่วมกันคิดถึงกิจกรรมทำประโยชน์ให้ชัดเจนมากขึ้น)

คำอธิบาย
หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม
: เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน

วัตถุประสงค์หลักสูตร	แนวคิดและจุดเน้น
<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน ๑. มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ นโยบายการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสามารถชี้แจงถ่ายทอดให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในกลุ่มงานของตนมีพฤติกรรมในการทำงานและการให้บริการที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ๒. ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของบทบาทตนเองในการเป็นหัวหน้างานหรือผู้นำกลุ่ม ทำงานโดยยึดหลักธรรมของสัตบุรุษอันเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านภาพลักษณ์และความเป็นมืออาชีพทางการบริหาร ๓. สามารถแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำ สร้างศรัทธาจูงใจ ให้ทีมงานเกิดความร่วมแรงร่วมใจทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ บนมาตรฐานทางจริยธรรม ๔. มีความผูกพันในการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปต่อยอดปฏิบัติ สร้างพฤติกรรมระบุถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ และจะนำไปปฏิบัติเป็นพันธสัญญา สร้างเครือข่าย/พันธมิตรของเจ้าหน้าที่ ผู้มีจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐมุ่งสร้างสังคม วัฒนธรรมทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐ และเน้นย้ำภาพลักษณ์บุคลากรของรัฐที่เป็นคนดี มีความสามารถและมีคุณธรรม เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือศรัทธา ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากประชาชนต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงต้องมีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ โดยการให้ความรู้ความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งกลุ่มเป้าหมายสำคัญกลุ่มหนึ่งคือ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน ที่มีบทบาทในการกำกับดูแล แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการมอบหมายงาน การแนะนำ การสอนงาน การโค้ช การตรวจสอบดูแลการปฏิบัติงาน การสื่อสารนโยบายเป้าหมายขององค์กรทั้งเรื่องงานและเรื่องพฤติกรรมที่เจ้าหน้าที่ของรัฐพึงปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม การว่ากล่าวตักเตือน การเสนอให้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลซึ่งรวมถึงการพัฒนาและการแก้ปัญหา ตัดสินใจ จึงจะสามารถแสดงออกทางพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความคาดหวังของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง นั่นคือการประพฤติและเป็นแบบอย่าง ที่ดีของการยึดถือมาตรฐานทางจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ มีความเที่ยงธรรมในหน้าที่ ซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็วไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีความผูกพันมีพันธสัญญา ในการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปต่อยอดปฏิบัติ และสร้างเครือข่าย/พันธมิตร ของเจ้าหน้าที่ผู้มีจริยธรรมอีกด้วย

หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม : เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า

๑. เหตุผลตามจำเป็น

การบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม และซื่อสัตย์สุจริตนับเป็นประเด็นสำคัญที่อยู่ในความสนใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาคมโลก ซึ่งประเทศไทยก็ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และได้มีการยกระดับความสำคัญของเรื่องจริยธรรมอย่างเข้มข้นขึ้น เมื่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม ได้บัญญัติให้ “รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว” ต่อมาได้มีการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมขึ้น ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ดังกล่าวข้างต้น และได้มีการออกเป็นกฎหมายระดับพระราชบัญญัติเพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจด้านจริยธรรมภาครัฐมีสภาพบังคับ เพิ่มประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๒ และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๒

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวนี้นับเป็นการสร้างบริบทเชิงบวกที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความเชื่อ เห็นคุณค่า มีทัศนคติและมีพฤติกรรมที่ชัดเจนตามหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ซึ่งกำหนดไว้ ๗ ประการ ประกอบด้วย

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการขยายผล นำไปปฏิบัติทั่วทั้งองคาพยพ ก็ได้มีการกำหนดให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ นำไปใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมซึ่งต้องสอดคล้องและ

ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ และใช้เป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติตนในการปฏิบัติงาน การตัดสินความถูกผิด การประพฤติปฏิบัติที่ควรหรือไม่ควรทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐ สิ่งที่กำหนดไว้ดังกล่าวจะไม่มีผลในการปฏิบัติจริง หากเจ้าหน้าที่ของรัฐในระดับต่าง ๆ ไม่มีความรู้ความเข้าใจ ขาดแรงบันดาลใจ ไม่เห็นความสำคัญ หรือขาดทักษะจำเป็นที่จะช่วยให้สามารถนำมาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง ๗ ประการ สู่การสร้างพฤติกรรมหรือแนวปฏิบัติที่สอดคล้อง ดังนั้น จึงต้องมีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในระดับต่าง ๆ นับตั้งแต่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแล แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงานทั้งในระดับหัวหน้างาน และผู้ที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ หรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ ซึ่งการพัฒนาอย่างเป็นระบบตามระดับต่าง ๆ ดังกล่าวนี้จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์รวมของภาครัฐ

สำหรับผู้ที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่านี้นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะที่เป็นผู้เชื่อมโยงระหว่างหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ/รองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ กับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล มีบทบาทสำคัญในการบริหารและบริหารงานบุคคล ด้วยการกำกับดูแล แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงาน โดยรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ นโยบายต่าง ๆ ขององค์กรจากระดับสูงลงมาถ่ายทอดและบริหารจัดการให้ผู้ปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแล ดำเนินการเพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานด้วยความมีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งผู้บริหารกลุ่มนี้จะถูกคาดหมายให้เป็นผู้นำกลุ่มที่ยึดถือมาตรฐานทางจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ ทั้งยังต้องเป็นแบบอย่าง (Model) ของผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรมได้จริง เป็นตัวของตัวเองอย่างภาคภูมิ สามารถยืนหยัด ดำรงตนให้เที่ยงธรรม ไม่โอนอ่อนต่ออิทธิพลใด ๆ สามารถสร้างศรัทธา สร้างความไว้วางใจทั้งด้านพฤติกรรมและการทำงานอย่างมืออาชีพให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของตน และเป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่ม สอนงาน สร้างขวัญกำลังใจ สื่อสารจูงใจให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจ ใช้อำนาจอย่างยุติธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

ดังนั้น ผู้บริหารกลุ่มนี้จึงต้องตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทของตนที่จะต้องเป็นแบบอย่าง (Model) ของผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม และแสดงบทบาทหน้าที่ของตนในการเป็นตัวจักรสำคัญอย่างสอดคล้อง เพื่อนำพาความสำเร็จของงาน และที่สำคัญที่สุดอีกประการหนึ่งคือ การแสดงบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยยึดถือมาตรฐานทางจริยธรรม มุ่งเน้นการประเมินผลงานและพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ในสังกัด ผลักดันกระบวนการรักษาจริยธรรมและให้มีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างจริงจัง รวมทั้งมี กลยุทธ์ แนวทางในการ

พัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยเน้นการโน้มน้าวจูงใจเพื่อกระตุ้นพฤติกรรมเชิงบวก ดังกล่าวให้จริยธรรมเป็นวิถีชีวิต สามารถสร้างสังคมวัฒนธรรมด้านจริยธรรมขึ้นในองค์กร

โดยมีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่คาดหวังตามลักษณะตำแหน่งผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า ดังนี้

มาตรฐานทางจริยธรรม ๑ : ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งหัวหน้างานในข้อ (๑) – (๓)

(๒) ดำเนินการทางกฎหมายหากพบผู้ใดหรือหน่วยงานใดกล่าวถึงชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ในทางที่ไม่ถูกต้อง

(๓) เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย เช่น การให้ความสำคัญกับกิจกรรมทางศาสนาด้วยตนเอง ฯลฯ

มาตรฐานทางจริยธรรม ๒ : ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งหัวหน้างานในข้อ (๑) – (๒)

(๒) ตักเตือนและไม่อยู่เฉยหากเห็นผู้ใต้บังคับบัญชารับสินบน เรียกรับผลประโยชน์ หรือไม่ซื่อสัตย์ในหน้าที่

มาตรฐานทางจริยธรรม ๓ : กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งหัวหน้างานในข้อ (๑) – (๒)

(๒) กล้าเปิดเผย การทุจริตที่พบเห็น โดยไม่ปล่อยปละละเลย

(๓) หลีกเลี่ยงการไปอยู่ในกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่ทำให้ตกอยู่ในความไม่ชอบด้วยกฎหมายหรืออิทธิพลใด

มาตรฐานทางจริยธรรม ๔ : คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งหัวหน้างานในข้อ (๑) – (๓)

(๒) เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานเพื่อประโยชน์ของสังคม ชุมชน หรือประเทศชาติ

(๓) ไม่นิ่งเฉยและตักเตือนหากพบผู้ใต้บังคับบัญชาเอาเปรียบ ไม่เคารพเกียรติผู้อื่น หรือรับงานภายนอกที่ส่งผลต่อการใช้อำนาจในหน้าที่ของส่วนราชการที่สังกัด

มาตรฐานทางจริยธรรม ๕ : มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งหัวหน้างาน ในข้อ (๑) – (๔)

(๒) ตัดสินใจอย่างเฉียบคมชัดเจน และทันเวลา (จากผลการศึกษาและวิเคราะห์มาแล้วอย่างถ่องแท้) เพื่อให้รัฐได้ผลงานที่คุ้มค่าและรวดเร็ว

(๓) ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างนวัตกรรมให้กับหน่วยงาน/ส่วนราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรม ๖ : ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งหัวหน้างานในข้อ (๑) – (๓)

(๒) ปฏิบัติและบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ อายุ สภาพร่างกาย ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ หรือความเชื่อทางการเมือง

(๓) กล้าประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อื่นที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นธรรมและไม่มีอคติ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานที่ชัดเจน

(๔) ใช้หลักคุณธรรมในการบริหารงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเคร่งครัด และปราศจากความลำเอียง

มาตรฐานทางจริยธรรม ๗ : ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งหัวหน้างานในข้อ (๑) – (๓)

(๒) กำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ให้สร้างภาพลักษณ์ที่ไม่ดีแก่ทางราชการ รวมถึงตักเตือนหากจำเป็น

(๓) เป็นแบบอย่างที่ดีในการวางตัวที่เหมาะสม และสร้างภาพลักษณ์ให้ส่วนราชการ

(๔) เป็นที่ปรึกษาและที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร

๒. วัตถุประสงค์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่าที่เข้าร่วมกิจกรรมได้

๑. วิเคราะห์และกำหนดบทบาทหน้าที่ของตนในการสร้างกลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรม และการนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารหน่วยงานและบริหารงานบุคคล

๒. ศึกษาวิเคราะห์ศาสตร์และศิลปะของการโน้มน้าวจูงใจและกำหนดรูปแบบวิธีการที่จะนำมาประยุกต์ใช้กับการโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานสร้างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๓. วิเคราะห์บทบาทหน้าที่ และความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างของผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม และเขียนเป็นพันธสัญญา

๓. หัวข้อ วัตถุประสงค์ และประเด็นการเรียนรู้

๓.๑ หัวข้อวิชา : บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่าในการนำ *มาตรฐานทางจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการบริหารงานบุคคล*

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับการนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการบริหารงานบุคคล และคิดต่อยอดถึงการนำไปปฏิบัติจริง

ประเด็นการเรียนรู้
๑. ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการสร้างกลยุทธ์ในการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ
๒. บทบาทหน้าที่ของผู้อำนวยการในฐานะตัวจักรสำคัญของการสร้างศรัทธาและการผลักดันกระบวนการรักษาจริยธรรม
๓. การใช้เครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม และกลยุทธ์ในการนำผลการประเมินมาใช้ในขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการบริหารงานบุคคลได้อย่างเป็นรูปธรรม

วิธีการ บรรยาย อภิปรายกลุ่ม และกิจกรรม “การประยุกต์กิจกรรม Hackathon กับการหา solution ในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร” หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่กำหนดไว้ในเครื่องมือพัฒนาหรือชุดพัฒนาจริยธรรมเพื่อการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม

ระยะเวลา ๓ ชั่วโมง

วิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิด้านจริยธรรม หรือผู้บริหารของหน่วยงานส่งเสริมจริยธรรม

๓.๒ หัวข้อวิชา : ศาสตร์และศิลปะของการโน้มน้าวจูงใจเพื่อกระตุ้นพฤติกรรมทางจริยธรรม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บริหารที่เข้าร่วมกิจกรรมได้ศึกษาวิเคราะห์ศาสตร์และศิลปะของการโน้มน้าวจูงใจและกำหนดรูปแบบวิธีการที่จะนำมาประยุกต์ใช้กับการโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานสร้างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม

ประเด็นการเรียนรู้
๑. ศาสตร์ด้านการเจรจาต่อรอง เน้นการวิเคราะห์คู่สนทนาและเครื่องมือในการเจรจาต่อรอง

๒. ศิลปะด้านการโน้มน้าวใจ เน้นการใช้วาทศิลป์และกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการสื่อสาร เจรจาโน้มน้าวผู้อื่น หรือการคัดค้านอย่างเหมาะสม หรือให้ได้ข้อสรุปในการเจรจาอันเป็นประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย

๓. การสังเคราะห์ ประยุกต์ใช้ศาสตร์และศิลปะเพื่อกระตุ้นพฤติกรรมทางจริยธรรมของเพื่อนร่วมงาน

วิธีการ บรรยาย อภิปรายกลุ่ม ฝึกปฏิบัติ และใช้กรณีศึกษาหรือภาพเหตุการณ์ (Scenario Based) บนฐานดิจิทัล เรื่อง ลูกน้องหายหมดฝ่าย

ระยะเวลา ๓ ชั่วโมง

วิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีองค์ความรู้/ประสบการณ์ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง และผู้บริหารของหน่วยงานส่งเสริมจริยธรรม

๓.๓ หัวข้อวิชา : แนวทางพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างของผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ร่วมกันพิจารณาถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในฐานะแบบอย่าง (Model) ของผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม และความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมทั้งการเขียนพันธสัญญา กำหนดแนวทางพัฒนาตนเองสู่ความสำเร็จ

ประเด็นการเรียนรู้ ๑. วิเคราะห์บทบาทและข้อมูลจากการอภิปรายร่วมกัน

๒. การกำหนดแนวทางพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างของผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม และการเขียนพันธสัญญา

วิธีการ อภิปรายกลุ่ม และสร้างพันธสัญญาในการสืบสานสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน

ระยะเวลา ๓ ชั่วโมง

วิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิด้านจริยธรรม หรือผู้บริหารของหน่วยงานส่งเสริมจริยธรรม

๓.๔ หัวข้อวิชา : ประเด็นการเรียนรู้เพิ่มเติมตามประมวลจริยธรรม

๑. การเรียนรู้ข้อบังคับ ระเบียบ หรือกฎหมายที่เกี่ยวกับสถาบันหลัก และแนวทางการดำเนินการที่จำเป็น

๒. ทักษะกล้าเผชิญหน้ากับความจริง กล้าจัดการผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามหลักการที่ถูกต้อง แสดงจุดยืนและบอกกล่าวอย่างตรงไปตรงมา เพื่อธำรงไว้ซึ่งความถูกต้อง

๓. อ่านหนังสือเกี่ยวกับ Courage as Skills ของ Harvard University หรือ SHRM หรือ Forbes ฯลฯ

๔. หลักสูตรทักษะ Courageous leadership

๕. ศึกษาประวัติผู้บริหารของภาครัฐที่ทำประโยชน์ให้แก่สังคม ชุมชน หรือประเทศไทย

๖. ฝึกตนเองให้หมั่นพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชา

๗. การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผู้รับบริการภายนอก

๘. หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการวิจารณ์เชิงสร้างสรรค์ หรือให้คำแนะนำแบบมีเหตุผล (Constructive Feedback)

๙. หลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. หรือเทียบเท่า

๑๐. หลักสูตรการพัฒนาเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์

๑๑. หลักสูตรการเป็น Chief Knowledge Officer (CKO)

๑๒. หลักสูตรการสร้างนวัตกรรม หรือ Innovative Leadership

๑๓. หลักสูตรเครื่องมือการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Decision Making Tools)

๑๔. หลักสูตรการวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูล (Data Analytic)

๑๕. การ Mentoring โดยผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำในภาครัฐ

๑๖. การศึกษาประวัติของผู้นำที่ดี หรือการสอนงานจากผู้บริหารองค์กร

๑๗. ทักษะการบริหารงาน (Performance Management)

๑๘. ทักษะการโน้มน้าวจูงใจ หรือใช้วาทศิลป์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการวางตัวที่ไม่เหมาะสมและสร้างภาพลักษณ์เชิงลบแก่ส่วนราชการ

๑๙. หลักสูตรศาสตร์และศิลป์ของการโน้มน้าวจูงใจเพื่อกระตุ้นพฤติกรรมทางจริยธรรม

๒๐. หลักสูตรแนวทางการพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างของผู้บริหารที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

๔. ระยะเวลาของหลักสูตร ๙ ชั่วโมง

๕. ผลสำเร็จที่คาดหมาย

เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่าที่เข้าร่วมกิจกรรมจะตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทของตน และการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีบทบาทหน้าที่ที่จะทำให้การบริหารจัดการและการนำหน่วยงาน รวมทั้งเจ้าหน้าที่ในความดูแลมีการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีคุณธรรมจริยธรรม และประการสำคัญคือ มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งมีแนวทางในการพัฒนาผู้ที่อยู่ในกำกับดูแล ด้วยการโน้มน้าวจูงใจเพื่อกระตุ้นให้เกิด

พฤติกรรมทางจริยธรรมจนเป็นวิถีชีวิต และสังคมวัฒนธรรมด้านจริยธรรมขึ้นในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นได้สังเกตเห็นแบบอย่างที่ดีของการมีพฤติกรรมเชิงคุณธรรม จริยธรรมและจะเกิดความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๖. ข้อเสนอเพิ่มเติม

๑) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวทางการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดพฤติกรรมทางจริยธรรม แนวทางการแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสการฝ่าฝืนจริยธรรม และการสะกิดตามทฤษฎี Nudging Theory

๒) แลกเปลี่ยน หรือเชื่อมโยงเครือข่ายหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาสังคม การสื่อสารการแจ้งเบาะแส ช่องทางและแนวทางการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส (Whistleblower)

๓) การบริหารเพื่อให้พฤติกรรมที่ได้รับการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงมีความยั่งยืน (Refreezing) ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น

- การสร้างวิทยากรตัวคูณ
- การแสดงความเห็นในที่สาธารณะ แสดงถึงการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส ต้นแบบความมีจริยธรรม เผยแพร่แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ตนได้ปฏิบัติผ่านเวทีความคิดสื่อมวลชน หรือสื่อออนไลน์ของตนเองหรือช่องทางกลางของหน่วยงาน ตามแนวคิดพื้นที่สาธารณะ
- การประกวด ให้รางวัลผู้อำนวยการด้านจริยธรรมดีเด่น โดยคัดเลือกคุณสมบัติ ผลงานในระดับเดียวกัน และผ่านการแสดงความคิดเห็นในระดับกลุ่ม โหวตผ่านสื่อออนไลน์

๗. เครื่องมือ

หลักสูตรสำหรับ	เครื่องมือ
เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า	๑. กรณีศึกษา เรื่องเล่าเกี่ยวกับความเชื่อทางศาสนา
	๒. กรณีศึกษา และ/หรือการแสดงบทบาทสมมติ: ที่สอนเพราะเชื่อ
	๓. กรณีศึกษา เรื่อง สำนึกที่สายไป
	๔. กรณีศึกษา เรื่อง ของหลวงนะ
	๕. การประยุกต์กิจกรรม Hackathon กับการหา Solution ในการขับเคลื่อน จริยธรรมในองค์กร
	๖. กิจกรรมแข่งขันวาดภาพฝันวันโลกสวย
	๗. กรณีศึกษา เรื่อง ผู้ว่าฯ ขวัญใจคนไทยทั้งประเทศ
	๘. กรณีศึกษา เรื่อง คดีเสือดำในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ทุ่งใหญ่นเรศวร
	๙. เกมใบ้คำ: หลักยึดเดียวกัน
	๑๐. ภาพเหตุการณ์ (Scenario based) เรื่องลูกน้องขอย้ายเกือบหมดฝ่าย

ตัวอย่างกำหนดการ

หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม

: เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า

<table>
<tr><th>เวลา
วัน</th><th>๙.๐๐-๑๒.๐๐ น.</th><th>๑๒.๐๐–
๑๓.๐๐ น.</th><th colspan="2">๑๓.๐๐–๑๖.๐๐ น.</th></tr>
<tr><td rowspan="2">วันแรก</td><td>รูปแบบ Classroom</td><td rowspan="3">พักรับประทานอาหารกลางวัน</td><td colspan="2">รูปแบบ Online หรือ E-Learning</td></tr>
<tr><td>บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่าในการนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการบริหารงานบุคคล</td><td>ศาสตร์และศิลปะของการโน้มน้าวจูงใจเพื่อกระตุ้นพฤติกรรมทางจริยธรรม</td><td>การสังเคราะห์ประยุกต์ใช้ศาสตร์และศิลปะเพื่อกระตุ้นพฤติกรรมทางจริยธรรมของเพื่อนร่วมงาน</td></tr>
<tr><td>วันที่ ๒</td><td>แนวทางพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างของผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรม
รูปแบบ Online หรือ E-Learning</td><td colspan="2"></td></tr>
</table>

สรุปการดำเนินการจัดการเรียนรู้ ของหลักสูตร ฯ สำหรับกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า

- เนื้อหาวันแรก บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่าในการนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการบริหารงานบุคคล ควรจัดในรูปแบบ Classroom เพื่อพบเจอและทำกิจกรรมร่วมกัน
- ส่วนเนื้อหาวิชาถัดไป สามารถจัดเป็นอบรมแบบ Online หรือ E-learning เพื่อให้เรียนรู้ด้วยตนเองได้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

(หากมีการดำเนินการในแบบการพักอยู่ร่วมกันก็จะส่งผลให้เกิดความคุ้นเคย และมีเวลาในการร่วมกันคิดถึงกิจกรรมทำประโยชน์ให้ชัดเจนมากขึ้น)

คำอธิบาย

หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม
: หลักสูตรเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า

วัตถุประสงค์หลักสูตร	แนวคิดและจุดเน้น
วัตถุประสงค์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่าที่เข้าร่วมกิจกรรม ได้ ๑. วิเคราะห์และกำหนดบทบาทหน้าที่ของตนในการนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและบริหารงานบุคคล ๒. ศึกษาวิเคราะห์ศาสตร์และศิลปะของการโน้มน้าวจูงใจ และกำหนดรูปแบบวิธีการที่จะนำมาประยุกต์ใช้กับการโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานสร้างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๓. วิเคราะห์บทบาทหน้าที่ และความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างของผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม และเขียนเป็นพันธสัญญา	เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่าจะเป็นผู้เชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารระดับสูงและผู้ปฏิบัติงาน จะต้องเป็นแบบอย่าง (Model) ของผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถบริหารจัดการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มีคุณธรรมจริยธรรมในการตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้องด้วยการคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และที่สำคัญอีกประการหนึ่งผู้บริหารกลุ่มนี้จะต้องมีการบริหารและการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับความมีคุณธรรมจริยธรรม ต้องสามารถใช้เครื่องมือในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมได้อย่างสัมฤทธิ์ผล รวมถึงกลยุทธ์ในการนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและบริหารงานบุคคล และมีแนวทางในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในความดูแลให้มีพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมด้วยการใช้ศาสตร์และศิลปะของการโน้มน้าวจูงใจเพื่อกระตุ้นพฤติกรรมทางจริยธรรม ให้จริยธรรมเป็นวิถีชีวิต สามารถสร้างสังคมวัฒนธรรมด้านจริยธรรมขึ้นในองค์กร

หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามมาตรฐานทางจริยธรรม : เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ หรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

๑. เหตุผลความจำเป็น

เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ จะต้องเป็นภาพลักษณ์ขององค์กรในสายตาของคนภายนอก เป็นต้นแบบ (Role Model) ของความมีคุณธรรม จริยธรรม มีบทบบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหลายประการ อาทิ การกำกับดูแลบุคลากรให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม มีการบริหารจัดการที่ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรของหน่วยงานมีพฤติกรรมที่ได้รับการยอมรับว่ามีคุณธรรม จริยธรรม มีการผลักดันให้นำผลสำเร็จของงานด้านการสร้างคุณธรรม จริยธรรมสู่การบริหารงานบุคคล มีการส่งเสริม สนับสนุน ยกย่องเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนงบประมาณและอัตรากำลัง เพื่อการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของหน่วยงานและส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน รวมทั้งจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม มีการสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนเป็นต้น ซึ่งบทบาทหน้าที่เหล่านี้ส่งผลให้ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานต้องมีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ สามารถสร้างความศรัทธา การยอมรับ และได้รับความเชื่อมั่นจากผู้ใต้บังคับบัญชา หน่วยงานภาครัฐอื่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความกล้าหาญทางจริยธรรม กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว แสดงให้เห็นถึงการยึดมั่นในจริยธรรมในการประพฤติปฏิบัติ การบริหารงานบุคคล และการปกครองบังคับบัญชาอย่างถูกต้องทั้งทางกฎหมาย กระบวนการบริหารงานบุคคล จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ โดยยืนหยัดมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน นอกจากนี้ยังต้องมีการกำกับดูแล พัฒนาและส่งเสริม สื่อสารสร้างความเข้าใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน

ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือผู้นำในระดับสูงสุดขององค์การจะต้องแสดงถึงความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และศักยภาพที่จะบริหารจัดการและนำองค์กรท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่พลิกผัน (Disruptive Changes) ส่งผลกระทบทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม จิตวิทยา รวมทั้งวิธีการบริหารจัดการองค์การในรูปแบบที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน ทำให้ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำองค์กรต้องแสดงถึงความสามารถในการบริหารจัดการอย่างเท่าทันเหตุการณ์ด้วยการมีความรู้ความเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และด้วยความมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก สามารถสื่อสารด้วยความชัดเจน เข้าใจสถานการณ์ มีความจริงใจและเห็นใจผู้อื่น เปิดใจและรับฟังความคิดเห็นข้อมูลของผู้อื่นก่อนตัดสินใจ พร้อมรับ

การตรวจสอบและยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น (ข้อมูลจากLeadership skills for a post COVID world ๑๒ August ๒๐๒๐ Cranlana Centre for Ethical Leadership, Monash University)

นอกจากนี้แล้ว จากรายงานเรื่อง Government Trends ๒๐๒๐ : what are the most transformational Trends in Government today ? (A Report from the Deloitte Center for Government Insight) ได้ระบุถึงแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลถึงการบริหารของภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการเทคโนโลยีที่กลายเป็นส่วนสำคัญของการดำรงชีวิตของประชาชน ซึ่งผู้บริหารภาครัฐจะถูกคาดหมายให้รู้เท่าทันพัฒนาการของความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ สามารถบริหารจัดการ ออกกฎระเบียบแนวปฏิบัติ ดูแลให้การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีใหม่ ๆ เหล่านี้ นับตั้งแต่ปัญญาประดิษฐ์ (AI) การระบุตัวตนทางดิจิทัล การให้บริการทางดิจิทัลระบบ Cloud และการใช้ประโยชน์จากแหล่งข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในความดูแลของภาครัฐ ให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชนส่วนใหญ่และไม่เป็นการละเมิดสิทธิอย่างแท้จริง ทั้งนี้ภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูงยังถูกคาดหมายให้เป็นผู้กระตุ้นนวัตกรรมด้วยการสร้างพื้นที่ปลอดภัย สร้างเวทีสำคัญให้เกิดการสร้างนวัตกรรมอย่างแท้จริง และภาครัฐเองก็ต้องใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยี มีการบริหารจัดการและมีการใช้รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลผ่านเครื่องมือสมัยใหม่ เช่น Data analytics, Scenarios หรือ Simulations เพื่อให้เห็นประเด็นปัญหาและคิดถึงการแก้ปัญหาล่วงหน้าก่อนจะเกิดปัญหาขึ้น เป็นการคาดคะเนเหตุการณ์มากกว่าการตามดับไฟ

จากบทบาท ความคาดหมายและความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังกล่าว ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐต้องมีความรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง และจะต้องนำองค์กรให้มีการบริหารจัดการภายใต้สภาวการณ์ใหม่ ๆ อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน บริหารงานและบริหารงานบุคคลอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ เป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ขององค์กรและราชการในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ ดังนั้น จึงควรมีเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างความพร้อมในการเป็นผู้นำที่เป็นต้นแบบ (Role Model) ของความมีคุณธรรม จริยธรรม รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง และความเปลี่ยนแปลงที่พลิกผัน (Disruptive Change) รวมทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จะส่งผลต่อการนำองค์กรอย่างทันสมัยบนฐานของคุณธรรมและจริยธรรมดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้น รวมทั้งร่วมกันคิดถึงแนวทางที่จะกระตุ้น ส่งเสริมและสนับสนุนผู้บริหารระดับกลางและระดับผู้บังคับบัญชาที่อยู่ใกล้ชิดผู้ปฏิบัติงานให้เป็นต้นแบบของความมีคุณธรรม จริยธรรมต่อไปด้วย

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน โดยเน้นความสำคัญของการที่หน่วยงานจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมและส่งส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง และมีการทำงานบนหลักคุณธรรม จริยธรรมซึ่งเป็นฐานของการเป็นคนดี สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นแนวทางนำไปสร้างพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการนี้ ได้แก่

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔. คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างทีดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

โดยมีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่คาดหวังตามลักษณะตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือรองหัวหน้าหน่วยหน่วยงานของรัฐ ดังนี้

มาตรฐานทางจริยธรรม ๑ : ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งประเภทอำนวยการในข้อ (๑) – (๓)

(๒) เป็นผู้นำส่วนราชการหรือหน่วยงานในสังกัด ในการกำหนดและติดตามนโยบายเพื่อส่งเสริมประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เช่น นโยบายการมีส่วนร่วม นโยบายส่งเสริมกิจกรรมสร้างสำนึกรักชาติและประชาชน ฯลฯ

มาตรฐานทางจริยธรรม ๒ : ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งประเภทอำนวยการในข้อ (๑) – (๒)

(๒) หลีกเลี่ยงการเป็นกรรมการ ผู้ถือหุ้น หรือมีส่วนร่วมกับบุคคลหรือองค์กรที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับส่วนราชการที่สังกัด

มาตรฐานทางจริยธรรม ๓ : กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งประเภทอำนวยการในข้อ (๑) – (๓)

(๒) ยืนหยัดเจตนารมณ์ในการรักษากฎหมายให้ถึงที่สุด และดำเนินการตามกฎหมายต่อผู้กระทำความผิดอย่างถึงที่สุด เพื่อเป็นแบบอย่างที่จริงจังในการลงโทษผู้กระทำผิด

มาตรฐานทางจริยธรรม ๔ : คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งประเภทอำนวยการในข้อ (๑) – (๓)

(๒) กำหนดนโยบายหรือขับเคลื่อนงานขององค์กรโดยมุ่งประโยชน์ของส่วนรวม และประเทศชาติเป็นสำคัญ

มาตรฐานทางจริยธรรม ๕ : มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งประเภทอำนวยการในข้อ (๑) – (๓)

(๒) กำหนดและขับเคลื่อนนโยบายที่ส่งเสริมให้องค์กรก้าวไปสู่หน่วยงานที่มีผลงานเป็นเลิศ (High Performance Organization) เช่น พัฒนาองค์กรจนได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก หรือ มีผลการประเมิน ผลงานขององค์กรในระบบต่าง ๆ ในระดับดีเด่น ฯลฯ

(๓) สร้างหรือพัฒนาสิ่งที่คนรุ่นหลังสามารถระลึกถึงหรือจดจำได้ (Leave a legacy)

มาตรฐานทางจริยธรรม ๖ : ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งประเภทอำนวยการในข้อ (๑) – (๔)

(๒) กำหนดนโยบายและกำกับดูแลการทำงานในหน่วยงานหรือส่วนราชการที่สังกัดให้เป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติกับผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้เสีย

มาตรฐานทางจริยธรรม ๗ : ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งประเภทอำนวยการในข้อ (๑) – (๔)

(๒) เป็นแบบอย่างของผู้นำส่วนราชการที่เหมาะสม

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐได้ร่วมกันกำหนด

๒.๑ แนวทางในการดำรงตนเป็นต้นแบบของผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม (Ethical Role Model) ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง และมีแนวทางในการบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่พลิกผัน (Disruptive Change) รวมทั้งเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงานอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๒ แนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บังคับบัญชาที่อยู่ใกล้ชิดผู้ปฏิบัติงานขององค์กรดำรงตนเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา

๒.๓ วิธีบริหาร จัดการ และสร้างผลสำเร็จของการนำมาตรฐานทางจริยธรรมสู่การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในการกำกับดูแล

๓. หัวข้อวิชา วัตถุประสงค์ และประเด็นการเรียนรู้

๓.๑ หัวข้อวิชา : การนำองค์กรเพื่อความสำเร็จอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีใหม่ ๆ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้พิจารณาถึงแนวทางการนำองค์กรท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ และความคาดหวังถึงวิธีการนำองค์กรสู่ผลสัมฤทธิ์อย่างมีคุณธรรม และจริยธรรม

ประเด็นการเรียนรู้
๑. สภาพแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลต่อการบริหารจัดการของภาครัฐ
๒. การเปลี่ยนแปลงที่พลิกผัน (Disruptive Change) และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน ในยุคปัจจุบัน เช่น ระบบ Cloud, AI, Big Data การให้บริการทางดิจิทัล และการระบุตัวตนทางดิจิทัล ที่จะส่งผลถึงการบริหารจัดการอย่างมีคุณธรรม และจริยธรรม
๓. ความคาดหมายด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารภายใต้การเปลี่ยนแปลง วิวัฒนาการ/เทคโนโลยีใหม่ ๆ

วิธีการ การอภิปรายเป็นองค์คณะ การพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารที่เข้าร่วมกิจกรรม และผู้อภิปราย

ระยะเวลา ๓ ชั่วโมง

วิทยากร
- ผู้บริหารจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนที่เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี
- ผู้ดำเนินรายการ

๓.๒ หัวข้อวิชา : การเป็นผู้นำที่เป็นต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethical Role Model) และการสร้างผลสำเร็จของการนำมาตรฐานทางจริยธรรมสู่การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในการกำกับดูแล

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บริหารที่เข้าร่วมกิจกรรมได้
๑ กำหนดรูปแบบและแนวทางในการดำรงตนเป็นต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethical Role Model) และการสร้างตัวคูณผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรมให้เป็นต้นแบบของผู้ปฏิบัติงาน
๒ ระบุแนวทางในการสร้างผลสำเร็จของการนำมาตรฐานทางจริยธรรมสู่การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในการกำกับดูแล

ประเด็นการเรียนรู้
๑. การวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูลจากการอภิปราย และข้อมูลเพิ่มเติมจากเอกสารที่แจกให้
๒. การกำหนดรูปแบบและแนวทางในการดำรงตนเป็นต้นแบบด้านคุณธรรม

จริยธรรม (Ethical Role Model) และการสร้างตัวคูณผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรมให้เป็นต้นแบบของผู้ปฏิบัติงาน

๓. การระบุแนวทางในการสร้างผลสำเร็จของการนำมาตรฐานทางจริยธรรมสู่การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในการกำกับดูแล

วิธีการ แจกเอกสารที่กำหนดไว้ และหัวข้อในการอภิปรายให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ศึกษาวิเคราะห์ก่อนเข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการในลักษณะของ Blended Learning ระหว่างการสัมมนาอาจมีการใช้กิจกรรม Scenario Based จากการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมทางดิจิทัล (Interactive Digital Learning) เรื่อง จดหมายถึงนาย และวิดีโอคลิปแนะนำมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ

ระยะเวลา ๓ ชั่วโมง

วิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิด้านจริยธรรม หรือผู้บริหารหน่วยงานด้านจริยธรรม

๓.๓ หัวข้อวิชา : ประเด็นการเรียนรู้เพิ่มเติมตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๑. หนังสือหลักราชการ โดย ร. ๖

๒. หลักสูตรใน Center of Ethical Leadership

๓. *หลักสูตรความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม*

๔. ความเข้าใจหลักการของ Conflict of Interest (COI) หลักธรรมาภิบาล หรือ การกำกับดูแลกิจการที่ดี

๕. หลักสูตรจากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ที่เกี่ยวข้อง

๖. หลักสูตรเกี่ยวกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning)

๗. หลักสูตรเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายสาธารณะ (Public Policy)

๘. การ Mentoring โดยผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำในภาครัฐ

๙. การสร้างเครือข่ายผู้นำภาครัฐ

๑๐. โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง : ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส. ๒)

๑๑. การดูงานในหน่วยงานที่เป็น HPO หรือได้รับรางวัลที่เป็นมาตรฐานองค์กรระดับสากลต่าง ๆ

๑๒. หลักสูตรการนำเสนอและการสื่อสารสำหรับผู้นำ

๑๓. การดูตัวอย่างผู้นำระดับโลกในการสื่อสารและสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้เข้าใจเทคนิคหรือวิธีการ

๑๔. การศึกษาประวัติและความสำเร็จของผู้นำภาครัฐในอดีตและผลกระทบต่อประเทศไทย

๑๕. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้นำในภาครัฐหรือภาคเอกชนในองค์กรระดับประเทศ/ระดับนานาชาติ เพื่อแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ หรือความสำเร็จในการบริการหรือสร้างความประทับใจให้กับผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านการปฏิบัติที่เป็นธรรม /บทบาทของ CEO หรือการสร้างภาพลักษณ์ของส่วนราชการผ่านผู้นำสูงสุด /การป้องกันการแทรกแซงทางการเมือง

๑๖. หลักสูตรการนำองค์กรเพื่อความสำเร็จอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีใหม่ ๆ

๑๗. หลักสูตร Customer / Stakeholders Relation Management สำหรับผู้บริหาร

๑๘. ศึกษาหลักธรรมของศาสนา

๑๙. อัตชีวประวัติของผู้บริหาร เช่น เปาบุ้นจิ้น

๒๐. บทความเรื่อง “Ethical Role Models in Organization”

๒๑. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ: การเป็นผู้นำที่เป็นต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethics Role Model) และการสร้างผลสำเร็จของการนำมาตรฐานทางจริยธรรมสู่การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในการกำกับดูแล

๔. ระยะเวลา ๑ วัน

๕. ผลสำเร็จที่คาดหมาย

ผู้บริหารที่เข้าร่วมกิจกรรม ได้ร่วมกันพัฒนาแนวทางในการเป็นต้นแบบของผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม (Ethical Role Model) รวมทั้งมีแนวทางในการขยายผล ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารในองค์กรของตนได้ดำรงตนเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีต้นแบบการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ทันต่อเหตุการณ์ อย่างทั่วทั้งหน่วยงาน ช่วยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงและเกิดความเชื่อมั่นเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งหน่วยงานมีแนวทางในการสร้างผลสำเร็จของการนำมาตรฐานทางจริยธรรมสู่การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในการกำกับดูแล ซึ่งหากมีการติดตาม และกระตุ้นอย่างเหมาะสมก็จะช่วยให้เกิดผลสำเร็จของการนำมาตรฐานทางจริยธรรมสู่การปฏิบัติจริง

๖. ข้อเสนอเพิ่มเติม

๑) การรับฟังความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ข้อมูลการแจ้งเบาะแส และแนวทางการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส การแก้ไขปัญหาการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ

๒) แลกเปลี่ยน หรือเชื่อมโยงเครือข่าย ช่องทางการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส

๓) เปิดเวทีความคิด ถกปัญหาและแนวทางแก้ไข พฤติกรรมที่ฝ่าฝืนจริยธรรมบนพื้นฐานหลักธรรมตามศาสนา หลักสิทธิมนุษยชน ความเป็นกลางทางการเมือง และมาตรฐานทางจริยธรรม

๔) เผยแพร่แนวคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรมการแสดงเจตนารมณ์ของผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับสังคม ผ่านเวทีความคิดในสังคม สื่อมวลชน หรือสื่อออนไลน์ของตนเอง หรือช่องทางกลางของหน่วยงาน

๕) การบริหารเพื่อให้พฤติกรรมที่ได้รับการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงมีความยั่งยืน (Refreezing) ด้วยการให้รางวัลผู้นำองค์กรที่มีจริยธรรม ประกวดระหว่างหน่วยงานของรัฐ

๗. เครื่องมือ

หลักสูตรสำหรับ	**เครื่องมือ**
เจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ	๑. กรณีศึกษา เรื่อง ครบเครื่องเรื่องมุ่งผลสัมฤทธิ์
	๒. กรณีศึกษา เรื่อง กล้าแย้งในเรื่องที่ไม่ถูกต้อง
	๓. จดหมายถึงนาย
	๔. ภาพเหตุการณ์ (Scenario) จะถูกว่าเลือกปฏิบัติไหม
	๕. กรณีศึกษา เรื่อง เงินทอนวัด
	๖. กิจกรรมเรียงร้อยถ้อยคำก่อร่างสร้างจริยธรรม
	๗. ภาพเหตุการณ์ (Scenario) หวังดีประสงค์ร้าย
	๘. กรณีศึกษา เรื่อง เหตุจากโจรปล้น
	๙. กรณีศึกษา เรื่อง ดาวเทียมเป็นเหตุ
	๑๐. กิจกรรมของขุมทรัพย์จริยธรรม

ตัวอย่างกำหนดการ
หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม
: เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ
หรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

วัน / เวลา	๑๔.๐๐ น. - ๑๗.๐๐ น.	๑๗.๐๐ น. - ๑๘.๐๐ น.	๑๘.๐๐ น. – ๒๑.๐๐ น.
๑ วัน	การนำองค์กรเพื่อความสำเร็จอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง และเทคโนโลยีใหม่ ๆ **(ปาฐกถาพิเศษ / บรรยายพิเศษ / การเสวนาเป็นคณะ)** **รูปแบบ Classroom หรือ Online**	**รับประทานอาหารร่วมกัน**	การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ : การเป็นผู้นำที่เป็นต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethical Role Model) และการสร้างผลสำเร็จของการนำมาตรฐานทางจริยธรรมสู่การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในการกำกับดูแล **รูปแบบ Classroom หรือ Online**

คำอธิบาย
หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม : เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ หรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

วัตถุประสงค์หลักสูตร	แนวคิดและจุดเน้น
เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ หรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ ได้ร่วมกันกำหนด ๑. แนวทางในการดำรงตนเป็นต้นแบบของผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม (Ethical Role Model) ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง และมีแนวทางในการบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่พลิกผัน (Disruptive Change) รวมทั้งเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงานอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม ๒. แนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บังคับบัญชาที่อยู่ใกล้ชิดผู้ปฏิบัติงานขององค์กรดำรงตนเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา ๓. วิธีบริหาร จัดการ และสร้างผลสำเร็จของการนำมาตรฐานทางจริยธรรมสู่การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในการกำกับดูแล	ผู้บริหารในฐานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ จะเป็นตัวแทนของหน่วยงานสำหรับสาธารณชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงเป็นภาพลักษณ์สำคัญของความมีคุณธรรม จริยธรรม ดังนั้นผู้บริหารระดับนี้จึงต้องมีการดำรงตนเป็นต้นแบบของความมีคุณธรรม จริยธรรม (Ethical Role Model) ทั้งในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงในหลายรูปแบบ ซึ่งผู้บริหารระดับสูงมีบทบาทสำคัญที่จะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อการบริหารงานของหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อความเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในลักษณะที่พลิกผันและคาดไม่ถึง (Disruptive) อีกประการหนึ่งผู้บริหารจะต้องก้าวตามวิวัฒนาการใหม่ ๆ ที่จะส่งผลให้รูปแบบของการบริหารและการบริหารงานบุคคลเปลี่ยนแปลงไป เช่น วิวัฒนาการทางเทคโนโลยีในรูปแบบของดิจิทัล เช่น ฐานข้อมูลแบบ Big Data ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในความดูแลของภาครัฐ และการให้บริการผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ นับตั้งแต่การระบุตัวตนทางดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ (AI) หรือ Cloud โดยผู้บริหารขององค์กรจะต้องคำนึงถึงแง่มุมของจริยธรรม ในการบริหารจัดการและการให้บริการทางเทคโนโลยีเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมหรือผู้รับบริการส่วนใหญ่ แสดงถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มีการบริหารจัดการที่อยู่บนฐานของความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งจะช่วยให้เกิดภาพลักษณ์ของการเป็นผู้บริหารที่ดำรงตน

วัตถุประสงค์หลักสูตร	แนวคิดและจุดเน้น
	เป็นต้นแบบของความมีคุณธรรม จริยธรรม (Ethical Role Model) ที่สามารถนำผลสัมฤทธิ์ของงานตามความคาดหมายของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมทั้งมีแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บังคับบัญชาที่อยู่ใกล้ชิดผู้ปฏิบัติงานขององค์กรดำรงตนเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือผู้ที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานจะต้องมีวิธีบริหาร จัดการ และสร้างผลสำเร็จของการนำมาตรฐานทางจริยธรรมสู่การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในการกำกับดูแลอย่างเด่นชัดด้วย

บทที่ ๔

แนวทางดำเนินการเพื่อให้การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับข้อเสนอแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในบทนี้ ประกอบด้วย ๑) ข้อเสนอการดำเนินการสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ๒) ข้อเสนอแนวทางการศึกษาเพิ่มเติมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ดังนี้

๔.๑ ข้อเสนอการดำเนินการสำหรับหน่วยงานของรัฐเพื่อให้การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑) หัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ต้องประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมเป็นประจำจนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการสร้างกระบวนการต้นแบบจากผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของรัฐ และเน้นให้มี Role Model หรือแบบอย่างที่ดี เพราะการมีต้นแบบที่ดีจะนำไปสู่การปฏิบัติที่ดี ผู้บริหารระดับสูงจึงต้องให้ความสำคัญ รวมทั้งเป็นตัวอย่างที่ดีด้วย

๒) เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับควรมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้าน Skillsets และ Mindsets อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข โดยผู้บังคับบัญชาทุกระดับสามารถสร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานและการเรียนรู้การพัฒนาอย่างเหมาะสม

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้นำหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐบรรจุในช่องทางการเรียนรู้ทางไกลของเครือข่ายสำนักงาน ก.พ. (OCSC Learning Portal) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนทั่วไปที่สนใจสามารถเข้าถึงหลักสูตรได้ง่าย

๓) ควรให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการแจ้งเบาะแส และการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส แก่หน่วยงานต่างๆ เช่น สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อให้เป็นผู้เฝ้าระวังทางจริยธรรม ตลอดจนสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายชุมชนรวมทั้งให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และหน่วยงานที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมนำไปใช้เพื่อขับเคลื่อนจริยธรรมกับหน่วยงานในกำกับด้วย

๔) ควรมีการพัฒนาต่อยอดและประยุกต์ใช้ โดยหน่วยงานของรัฐอาจจัดให้มีการอบรม/สัมมนาวิทยากรให้เป็นผู้อำนวยกลุ่มและเป็นตัวคูณ สร้างความเข้าใจถึงรูปแบบ วิธีการ และการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ให้กับวิทยากร เพราะการเรียนการสอนเน้นให้มีส่วนร่วม วิทยากรต้องปรับบทบาทเป็นผู้อำนวยกลุ่มมากกว่าเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้

๕) ควรจัดให้มีกิจกรรมการสร้างพันธะสัญญาในช่วงท้ายของการอบรม เช่น ให้มีการระบุถึงการทำดีตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะนำไปสร้างพฤติกรรมได้ หรืออาจมีแนวทางการรวมกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ และรายงานผลเพื่อให้เป็นตัวอย่าง เกิดการ

ต่อยอดความคิดและมีความภาคภูมิใจ โดยอาจมีการเผยแพร่ทาง Social Media เพื่อกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติตามหรือนำไปประยุกต์ใช้

๖) ควรมีการติดตาม ประเมินผลผู้เข้ารับการอบรมอย่างจริงจัง เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีการรักษาจริยธรรมและแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องและไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม รวมถึงสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่าง ได้รับรางวัล

๗) หน่วยงานของรัฐควรมีการจัดทำกรณีศึกษา หรือตัวอย่างการประพฤติปฏิบัติตนที่เกิดขึ้นจริง ทั้งพฤติกรรมเชิงบวกและเชิงลบ เพื่อชี้ให้เห็นถึงโทษหรือข้อเสียของการไม่ประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม และให้ผู้เข้าอบรมได้รับรู้ถึงสิ่งที่ไม่ควรปฏิบัติที่ต้องระมัดระวัง และโทษของการทำผิด นอกจากนี้ การใช้กรณีศึกษา ควรชี้บ่งให้เห็นถึงการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์สุจริต หรือไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ โดยควรระบุถึงผลเสียหรือโทษ ทั้งในด้านการผิดจริยธรรม ผิดวินัย หรือในบางกรณีอาจผิดถึงกฎหมายอาญา

๘) เห็นควรให้นำหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐไปใช้ครอบคลุมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานธุรการของรัฐสภา องค์กรอิสระ ศาล และองค์กรอัยการ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภทมีมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับเดียวกัน

๔.๒ ข้อเสนอแนวทางการศึกษาเพิ่มเติมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อให้การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

- **แรกบรรจุ และมีประสบการณ์เกิน ๑ ปี**

อาจเรียนรู้เพิ่มเติมในหัวข้อ ดังต่อไปนี้

หัวข้อวิชา	**Website/ link เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม**	**QR code**
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาตรฐานทางจริยธรรม หลักธรรมทางศาสนา		
๑) ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง /ศาสตร์พระราชา	๑) สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) Office of the Royal Development Projects Board (ORDPB) http://www.rdpb.go.th/th/Sufficiency	
	๒) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวบรวมโดย กองยุทธศาสตร์การพัฒนาความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางสังคม http://social.nesdc.go.th/social/sep/index.html?mscl kid=๖bc๑ea๘๐cf๖๘๑๑ecad๓๙d๖๑๖๒๖fbec๐๐	
๒) มาตรฐานทางจริยธรรม กฎหมาย และสื่อเผยแพร่	๑) ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. https://www.ocsc.go.th/node/๓๔๙๑	
	๒) พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงาน ก.พ. https://www.ocsc.go.th/node/๕๒๐๘	
	๓) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ราชกิจจานุเบกษา http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/๒๕๖๐/A/๐๔๐/๑.PDF	
๓) หลักธรรมทางศาสนาและพระมหากษัตริย์	หนังสืออ่านประกอบ : - หลักราชการ - หลักธรรมของศาสนาต่าง ๆ	

หัวข้อวิชา	**Website/ link เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม**	QR code
การรู้เท่าทันความเสี่ยงเรื่องการขาดความซื่อสัตย์สุจริต		
๑) ความรู้ความเข้าใจเรื่องการทุจริตคอร์รัปชัน	สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (nacc.go.th)	
๒) สื่อคุณธรรม	ศูนย์คุณธรรม ศูนย์คุณธรรม - moralcenter	
๓) หลักสิทธิมนุษยชน	คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน http://nhrc.or.th/	
การเงินและการลงทุน การวางแผนชีวิต		
๑) การออมกับ กยศ. กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา	กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา https://www.studentloan.or.th/th/news/๑๕๕๙๑๑๑๙๐๓?fbclid=IwARo Eb๓ qSKMd๘ l๕ Xn๔ KVoVBEWMHpWYr_m๑ Zncl๘ CNqKs๘ o_๔ ๘ PyW๓ tsJbUxo	
๒) Podcast การเงินการลงทุน กับ Youtube กบข. และการวางแผนก่อนเกษียณ	กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ https://www.youtube.com/user/gpf๑๑๗๙ https://www.youtube.com/watch?v=l๗a๔cZdtxUk	

- **หัวหน้างาน อำนวยการ บริหาร**

อาจเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองในหัวข้อตามระดับแรกบรรจุ - มีประสบการณ์ และศึกษาในหัวข้อวิชา ดังต่อไปนี้

หัวข้อวิชา	**Website/ link เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม**	QR code
ทักษะของหัวหน้างาน อำนวยการ บริหารงานจริยธรรม		
๑) การสอนงาน Coaching	สำนักงาน ก.พ. https://learn.ocsc.go.th/course/info.php?id=๑๕๗&lang=en	
๒) เสวนา ศาสตร์พระราชา นวัตกรรมคู่คุณธรรม (๒๒ เมษายน ๒๕๖๕)	ศูนย์คุณธรรม https://www.facebook.com/MoralCenter/videos/๗๔๖๑๖๕๖๙๐๐๙๕๑๘๕	
๓) องค์กรคุณธรรม	ศูนย์คุณธรรม https://ethics.parliament.go.th/ewt_dl_link.php?nid=๕๖๗&filename=knowledge	
๔) คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร	โดย ศาสตราจารย์ ธานินทร์ กรัยวิเชียร เผยแพร่โดย ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. exe moral-๐๑-blue.p๖๕ (ocsc.go.th)	
๕) หลักธรรมทางศาสนาและพระมหากษัตริย์	หนังสืออ่านประกอบ : ติโต นายอินทร์ผู้ปิดทองหลังพระ หลักสัปปุริสธรรม หรือหลักธรรมคำสอนของศาสนาต่าง ๆ	
การตัดสินใจบนฐานของคุณธรรมและจริยธรรม		
๑) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม	สำนักงาน ก.พ. https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/bththii_๒.pdf	
๒) ปรัชญาและแนวคิดหลักเกี่ยวกับจริยธรรม ประวีณ ณ นคร	สำนักงาน ก.พ. https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/pramwlcchriythrrm_odythaanprawiin.pdf	

หัวข้อวิชา	**Website/ link เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม**	QR code
๓) ดัชนีวัดคอร์รัปชันของหน่วยงานต่าง ๆ ทั่วโลก	Corruption Index – Corruption Perception Index (CPI), Corruption Situation Index (CSI), และ Global Corruption Barometer (GCB) Index of Public Integrity (IPI), Global Corruption Index (GCI), The Governance Index (GI), Worldwide Governance Indicators (WGI) – Control Corruption, Bribe Payers Index (BPI) และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	
๔) ความรู้แนวจิตตปัญญาศึกษา เพื่อพัฒนามนุษย์	จิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล http://www.ce.mahidol.ac.th/news-events/view-news.php?new=๒๐๓	
๕) การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร	บทความทางวิชาการ โดย ดร.ศิลป์ ชื่นนิรันดร์ https://journalrec.mbu.ac.th/images/pdf/journal๖-๒/๒๔p๒๑๖-๒๒๕.pdf	
๖) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม การเสริมสร้างธรรมาภิบาล และคอร์รัปชัน	๑) สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) https://tdri.or.th/issue/corruption/research/	
	๒) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) https://elibrary.trf.or.th/search_issue.asp?issue=SRI&search=%B๘%C๓%C๓%C๑%D๒%C๐%D๔%BA%D๒%C๕%E๑%C๕%D๐%A๑%D๒%C๓%C๕%B๔%A๔%CD%C๓%D๑%BB%AA%D๑%E๘%B๙	
	๓) สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) https://dric.nrct.go.th/Search/index#top	
	๔) Thai Journals Online (ThaiJO) https://www.tci-thaijo.org/	

หัวข้อวิชา	**Website/ link เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม**	QR code
	๕) สถาบันพระปกเกล้า คลังความรู้ งานวิจัย สื่อ คลิปวีดิทัศน์ https://www.kpi.ac.th/knowledge/infographic	
๗) หลักสิทธิมนุษยชน	คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน http://nhrc.or.th/	

****

หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

https://bit.ly/3TXweeU

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม
สำนักงาน ก.พ. 47/111 ถ. ติวานนท์ อ.เมือง นนทบุรี 11000
(+66) 0 2547 1000

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล

ที่ยังใช้บังคับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๔. การย้าย การโอน บุคลากร

กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์
และแนวทางที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๘

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ อธิบดี และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๕
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/๒๘ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษาทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๗

๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับกับทุกส่วนราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

๓. ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี ดำเนินการย้ายรอบที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามปฏิทินที่ส่วนราชการกำหนด และหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ ต่อไปให้แล้วเสร็จ

ทั้งนี้ กรณีมีตำแหน่งว่างเหลืออยู่จากการพิจารณาย้ายดังกล่าว ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี นำตำแหน่งว่างที่เหลือนั้นไปใช้สำหรับการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หากยังมีตำแหน่งว่างเหลืออยู่อีกและไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้พิจารณาใช้ตำแหน่งว่างดังกล่าวได้ตามความเหมาะสม เช่น การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การรับโอน เป็นต้น และให้ดำเนินการโดยเร็ว เพื่อให้สถานศึกษาที่มีตำแหน่งว่างนั้นมีข้าราชการครูพร้อมปฏิบัติหน้าที่ก่อนเปิดภาคเรียน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ๒
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๒๘
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๒๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖)

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ เป็นการดำเนินการเพื่อให้สถานศึกษามีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่เหมาะสม สามารถจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในอันที่จะนำมาซึ่งคุณภาพผู้เรียน รวมทั้งประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ และเพื่อให้การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ จึงกำหนดให้มีการนำวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการย้ายซึ่งเป็นไปตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) มาตรา ๕๙ วรรคหนึ่งและวรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๕ และมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

ก. ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

"การย้าย" หมายความว่า การแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ให้ดำรงตำแหน่งเดิมในสถานศึกษาอื่น ในส่วนราชการเดิม ซึ่งอาจเป็นการย้ายไปดำรงตำแหน่งว่าง หรือการย้ายสับเปลี่ยนกับตำแหน่งที่มีคนครอง หรือการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

"การย้ายไปดำรงตำแหน่งว่าง" หมายความว่า การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเดิมที่เป็นตำแหน่งว่างและมีอัตราเงินเดือนในสถานศึกษาอื่น ในส่วนราชการเดิม

"การย้ายสับเปลี่ยน" หมายความว่า การย้ายสับเปลี่ยนกับตำแหน่งที่มีคนครองซึ่งเป็นการย้ายผู้ดำรงตำแหน่งครูด้วยกัน ที่ดำรงตำแหน่งในต่างสถานศึกษา ในส่วนราชการเดิม

"การย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน" หมายความว่า การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีคนครอง โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวบุคคล จากสถานศึกษาเดิมไปกำหนดในสถานศึกษาอื่น ในส่วนราชการเดิม

"สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา" หมายความว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

"สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ" หมายความว่า สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

"ส่วนราชการอื่น" หมายความว่า สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือ กรมส่งเสริมการเรียนรู้

"สถานศึกษา" หมายความว่า สถานศึกษาสังกัดส่วนราชการในกระทรวงศึกษาธิการยกเว้น โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

"อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา" หมายความว่า อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

"อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง" หมายความว่า อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. กรมส่งเสริมการเรียนรู้

ข. อัตรากำลัง

การย้ายทุกกรณี สถานศึกษาที่รับย้ายต้องมีอัตรากำลังสายงานการสอนในภาพรวมไม่เกินเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเป็นตำแหน่งที่ไม่มีเงื่อนไขในการใช้ตำแหน่ง

สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากจะมีอัตรากำลังตามวรรคหนึ่งแล้ว สถานศึกษาที่รับย้ายต้องมีจำนวนตำแหน่งในสายงานการสอนในวิชาเอกไม่เกินเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดด้วย

ค. การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย

ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ประธาน
๒. อนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา จำนวน ๓ คน	กรรมการ
๓. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม และไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียกับการย้าย จำนวน ๒ คน	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	เลขานุการ

ทั้งนี้ กรรมการตามข้อ ๒ ให้แต่งตั้งจากอนุกรรมการผู้แทน จำนวน ๑ คน อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ คน และอนุกรรมการครู จำนวน ๑ คน สำหรับกรรมการตามข้อ ๓ ต้องไม่เป็นอนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษานั้น

สำหรับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษและส่วนราชการอื่น ให้ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี ตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายตามความเหมาะสม

ง. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มี ๓ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ การย้ายกรณีปกติ คือ การย้ายตามคำร้องขอย้าย เพื่อดูแลบิดา มารดา หรือเพื่อกลับภูมิลำเนา หรือเพื่ออยู่รวมกับคู่สมรส หรือการย้ายสับเปลี่ยน หรือการย้ายด้วยเหตุผลอื่น

กรณีที่ ๒ การย้ายกรณีพิเศษ คือ การย้ายตามคำร้องขอย้าย เนื่องจากเจ็บป่วยร้ายแรงหรือถูกคุกคามต่อชีวิต หรือเพื่อดูแลบิดา มารดา คู่สมรส บุตร ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ หรือเพื่อติดตามคู่สมรส

กรณีที่ ๓ การย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ คือ การย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือการย้ายเพื่อแก้ปัญหาการบริหารจัดการในสถานศึกษา หรือการย้ายเพื่อเกลี่ยอัตรากำลังของสถานศึกษา

กรณีที่ ๑ การย้ายกรณีปกติ

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย ไว้ดังนี้

๑. คุณสมบัติของผู้ขอย้าย

๑.๑ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งครู หรือเป็นผู้ที่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วยและได้รับคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูแล้ว

ทั้งนี้ ผู้ขอย้ายต้องไม่ติดเงื่อนไขการบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันหรือคัดเลือก หรือเงื่อนไขการแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือเงื่อนไขอื่นใดที่ ก.ค.ศ. หรือหน่วยงานอื่นกำหนด

๑.๒ ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาปัจจุบัน ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒๔ เดือน นับถึงวันสุดท้ายที่กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้าย

กรณีที่ผู้ขอย้ายมีระยะเวลาปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาปัจจุบันไม่ครบ ๒๔ เดือน เนื่องจากสถานศึกษาเดิมถูกยุบ รวม หรือเลิก อันเนื่องมาจากเหตุของทางราชการ ให้นำระยะเวลาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาเดิมที่ถูกยุบ รวม หรือเลิก และสถานศึกษาปัจจุบันมานับรวมกันเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒๔ เดือน นับถึงวันสุดท้ายที่กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้าย

๑.๓ ไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อเต็มเวลา

สำหรับการย้ายสับเปลี่ยน นอกจากต้องมีคุณสมบัติตามข้อ ๑.๑ - ๑.๓ แล้ว ในวันที่ยื่นคำร้องขอย้ายต้องมีอายุราชการเหลือไม่น้อยกว่า ๒๔ เดือน นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่ครบเกษียณอายุราชการ

๒. การกำหนดองค์ประกอบเพื่อใช้ในการพิจารณาย้าย

ในการพิจารณาย้ายกรณีปกติ ให้คำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ โดยมีองค์ประกอบเพื่อใช้ในการพิจารณาย้ายในข้อ ๘.๒.๑ ดังนี้

๒.๑ เหตุผลในการขอย้าย

๒.๒ สภาพความยากลำบากในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบัน

๒.๓ ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาปัจจุบัน

๒.๔ ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๕ การรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

๒.๖ อายุราชการ

๒.๗ ผลการปฏิบัติงานที่เกิดกับผู้เรียนและสถานศึกษาปัจจุบัน

๓. การยื่นคำร้องขอย้ายและรอบการพิจารณาย้าย

ให้มีการยื่นคำร้องขอย้ายปีละ ๒ รอบ ดังนี้

๓.๑ การยื่นคำร้องขอย้ายรอบที่ ๑ ให้ยื่นภายในเดือนมกราคม โดยในรอบการย้ายอาจพิจารณาย้ายมากกว่าหนึ่งครั้งก็ได้ ทั้งนี้ การออกคำสั่งย้ายในแต่ละครั้ง ให้มีผลวันที่ ๑ พฤษภาคมของปีเดียวกัน และให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ดำเนินการออกคำสั่ง ภายใน ๓ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี

๓.๒ การยื่นคำร้องขอย้ายรอบที่ ๒ ให้ยื่นภายในเดือนกรกฎาคม โดยในรอบการย้ายอาจพิจารณาย้ายมากกว่าหนึ่งครั้งก็ได้ ทั้งนี้ การออกคำสั่งย้ายในแต่ละครั้ง ให้มีผลวันที่ ๑๕ ตุลาคมของปีเดียวกัน และให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ดำเนินการออกคำสั่ง ภายใน ๓ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี

หากคำร้องขอย้ายตามข้อ ๓.๑ หรือข้อ ๓.๒ แล้วแต่กรณี ไม่ได้รับการพิจารณาอนุมัติหรือพ้นกำหนดการพิจารณาย้ายในแต่ละรอบ ให้ถือว่าคำร้องขอย้ายนั้นเป็นอันยกเลิก และหากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ผู้ใดประสงค์จะขอย้ายให้ยื่นคำร้องขอย้ายใหม่

๔. การดำเนินการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือส่วนราชการอื่น แล้วแต่กรณี

๔.๑ กำหนดปฏิทินการย้ายให้เป็นไปตามปฏิทินการบริหารงานบุคคลที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือส่วนราชการอื่น แล้วแต่กรณี กำหนด

๔.๒ กำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนการประเมินตามองค์ประกอบข้อ ๒ และกำหนดแบบการยื่นคำร้องขอย้ายกรณีปกติ ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือส่วนราชการอื่น แล้วแต่กรณี อาจพิจารณากำหนดองค์ประกอบเพื่อใช้ในการพิจารณาย้ายเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

เมื่อดำเนินการตามข้อ ๔.๑ และ ๔.๒ แล้วให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือส่วนราชการอื่น แล้วแต่กรณี แจ้งให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ทราบ และแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบก่อนการยื่นคำร้องขอย้ายด้วย

๔.๓ จัดทำระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้การย้ายมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ทั้งนี้ ในระยะเริ่มแรกหากระบบการย้ายทางอิเล็กทรอนิกส์ยังไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการย้ายตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ตามที่ปฏิบัติอยู่เดิมไปพลางก่อน

๕. การดำเนินการของผู้ขอย้าย

๕.๑ เมื่อผู้ใดประสงค์ขอย้ายและมีคุณสมบัติตามข้อ ๑ ให้ยื่นคำร้องขอย้ายตามแบบที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือส่วนราชการอื่น แล้วแต่กรณี กำหนด พร้อมความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ และให้ยื่นคำร้องขอย้ายตามปฏิทินการย้าย โดยผู้ขอย้ายสามารถระบุสถานศึกษาที่ประสงค์จะย้ายไปดำรงตำแหน่งได้ทั้งสถานศึกษาที่มีตำแหน่งว่างและสถานศึกษาที่คาดว่าจะว่าง

ทั้งนี้ แบบคำร้องขอย้ายฯ ควรมีสาระสำคัญ เช่น ข้อมูลพื้นฐานของผู้ขอย้าย สาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา สาขาวิชาเอกที่ทำการสอนปัจจุบัน ประสบการณ์การสอนในสาขาวิชาเอกที่ขอย้าย สถานศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง เหตุผลในการขอย้าย ความเห็นของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น อนึ่ง การให้ความเห็นของผู้บังคับบัญชาของผู้ขอย้าย นอกจากความเห็นว่าเห็นควรหรือไม่เห็นควรให้ย้ายแล้ว จะต้องให้ความเห็นเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาย้ายเพิ่มเติมด้วย โดยในส่วนของผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องให้ความเห็นเพิ่มเติมด้วยว่าปัจจุบันสถานศึกษามีอัตรากำลังข้าราชการครูจำนวนเท่าใด และหากข้าราชการครูย้ายออกจะคงเหลือข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่สอนจำนวนเท่าใด และต้องการข้าราชการครูสาขาวิชาเอกใดมาทดแทน สำหรับผู้อำนวยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหัวหน้าส่วนราชการ ต้องให้ความเห็นเพิ่มเติมด้วยว่าหากพิจารณาย้ายข้าราชการครูออกจากสถานศึกษาแล้ว จะบริหารอัตรากำลังที่ว่างด้วยวิธีการใด เช่น พิจารณาย้ายเข้าบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การรับโอน เป็นต้น

กรณีผู้ขอย้ายประสงค์ขอถอนการยื่นคำร้องย้าย ให้ดำเนินการก่อนที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี จะพิจารณา

๕.๒ กรณีผู้ขอย้ายสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๕.๒.๑ ให้ระบุสถานศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สังกัดใดสังกัดหนึ่งได้เพียงสังกัดเดียว

๕.๒.๒ กรณีขอย้ายไปสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ระบุสถานศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายไปดำรงตำแหน่งได้เพียงเขตพื้นที่การศึกษาเดียว

๖. การขอความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษาที่ผู้ขอย้าย ขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง

๖.๑ คำร้องขอย้ายภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือส่วนราชการอื่น แล้วแต่กรณี ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือส่วนราชการอื่น แล้วแต่กรณี นำคำร้องขอย้ายทุกรายที่ระบุชื่อสถานศึกษา ขอความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษาที่ผู้ขอย้ายระบุไว้ โดยให้ดำเนินการตามปฏิทินการย้ายที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือส่วนราชการอื่น แล้วแต่กรณี กำหนด และนำความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษามาประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี

๖.๒ คำร้องขอย้ายระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นทางเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาอนุมัติให้ส่งคำร้องขอย้าย ก่อนส่งคำร้องขอย้ายพร้อมความเห็นคณะกรรมการสถานศึกษาของผู้ขอย้าย ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง ขอความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษาที่ผู้นั้นขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง โดยให้ดำเนินการตามปฏิทินการย้ายที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และนำความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษามาประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

๖.๓ คำร้องขอย้ายระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นทาง หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติให้ส่งคำร้องขอย้ายก่อนส่งคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี โดยให้ส่งถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ตามปฏิทินการย้ายที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทางหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ขอความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษาที่ผู้นั้นขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง แล้วเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้าย หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาต่อไป

กรณีมิได้ระบุชื่อสถานศึกษาที่ขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง โดยระบุไว้กว้าง ๆ ว่า "สถานศึกษาใดก็ได้" ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือส่วนราชการอื่น แล้วแต่กรณี นำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย พิจารณาให้ความเห็นว่าจะพิจารณาให้ย้ายไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาใด แล้วจึงขอความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษานั้นตามข้อ ๖.๑ - ข้อ ๖.๓ แล้วแต่กรณี

๗. การกลั่นกรองการย้าย

การพิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ให้คณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย พิจารณากลั่นกรองการย้าย

๘. การพิจารณาย้าย

๘.๑ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือส่วนราชการอื่น แล้วแต่กรณี จัดทำข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการย้าย แล้วเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่กำหนด และพิจารณากลั่นกรองการย้าย ก่อนเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณา

๘.๒ ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี ดำเนินการดังนี้

๘.๒.๑ พิจารณาย้าย โดยให้คำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ ซึ่งหากมีการพิจารณาย้ายข้าราชการครูออกจากสถานศึกษาใดแล้ว สถานศึกษานั้นควรมีข้าราชการครูเหลืออยู่ที่จะปฏิบัติหน้าที่สอน หรือมีการบริหารอัตรากำลังทดแทนข้าราชการครูที่ย้ายออกได้ทันที เช่น พิจารณาย้ายเข้าบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การรับโอน เป็นต้น เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบกับการจัดการเรียนการสอนและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน โดยการพิจารณาย้ายให้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๑) พิจารณาย้ายผู้ขอย้ายที่มีสาขาวิชาเอกที่ตรงตามความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาที่รับย้าย และได้คะแนนรวมการประเมินตามองค์ประกอบในข้อ ๒ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

สำหรับการพิจารณาย้ายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้พิจารณาย้ายผู้ขอย้ายที่มีวิชาเอกตรงตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกและตรงตามความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาที่รับย้าย และได้คะแนนรวมการประเมินตามองค์ประกอบในข้อ ๒ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

๒) หากไม่สามารถดำเนินการตามข้อ ๑) ได้ หรือดำเนินการตามข้อ ๑) แล้วยังมีตำแหน่งว่างเหลืออยู่ ให้พิจารณาย้ายผู้ที่มีสาขาวิชาเอกในกลุ่มวิชาหรือทางเดียวกันกับสาขาวิชาเอกที่ว่างและได้ปฏิบัติหน้าที่สอนในสาขาวิชาเอกที่ว่างนั้นอยู่ด้วย และตรงตามความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาที่รับย้าย และได้คะแนนรวมการประเมินตามองค์ประกอบในข้อ ๒ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

สำหรับการพิจารณาย้ายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้พิจารณาย้ายผู้ที่มีสาขาวิชาเอกในกลุ่มวิชาหรือทางเดียวกันกับวิชาเอกตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกและได้ปฏิบัติหน้าที่สอนในวิชาเอกตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่ว่างนั้นอยู่ด้วย และตรงตามความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาที่รับย้าย และได้คะแนนรวมการประเมินตามองค์ประกอบในข้อ ๒ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

๓) หากไม่สามารถดำเนินการตามข้อ ๑) และหรือ ข้อ ๒) ได้ หรือดำเนินการตามข้อ ๑) และหรือข้อ ๒) แล้วยังมีตำแหน่งว่างเหลืออยู่ ให้พิจารณาย้ายผู้ที่มีสาขาวิชาเอกไม่ตรงและไม่อยู่ในกลุ่มวิชาหรือทางเดียวกันกับสาขาวิชาเอกที่ว่างแต่มีประสบการณ์การสอนและปฏิบัติหน้าที่สอนในสาขาวิชาเอกที่ว่างนั้นอยู่ด้วย และตรงตามความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาที่รับย้าย และได้คะแนนรวมการประเมินตามองค์ประกอบในข้อ ๒ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

สำหรับการพิจารณาย้ายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้พิจารณาย้ายผู้ที่มีสาขาวิชาเอกไม่ตรงและไม่อยู่ในกลุ่มวิชาหรือทางเดียวกันกับวิชาเอกตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่ว่างแต่มีประสบการณ์การสอนและปฏิบัติหน้าที่สอนในวิชาเอกตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่ว่างนั้นอยู่ด้วย และตรงตามความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาที่รับย้าย และได้คะแนนรวมการประเมินตามองค์ประกอบในข้อ ๒ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ทั้งนี้ การดำเนินการตามข้อ ๑) - ข้อ ๓) ในแต่ละข้อให้พิจารณาคำร้องขอย้ายที่ระบุชื่อสถานศึกษาให้แล้วเสร็จก่อน จึงพิจารณาคำร้องขอย้ายที่ระบุสถานศึกษาใด ๆ ก็ได้ ภายหลัง และให้นำความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย รวมทั้งความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษามาประกอบการพิจารณาย้าย ทั้งนี้ ผู้ขอย้ายไม่จำเป็นต้องได้รับการพิจารณาให้ย้ายเสมอไป สำหรับความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาให้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเท่านั้น หากมีความเห็นต่างจากความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย ให้ระบุเหตุผลให้ชัดเจน

๘.๒.๒ กรณีมีตำแหน่งว่างเหลืออยู่จากการพิจารณาย้าย ตามข้อ ๘.๒.๑ ในแต่ละรอบ ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี นำตำแหน่งว่างที่เหลือนั้นไปใช้สำหรับการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หากยังมีตำแหน่งว่างเหลืออยู่อีกและไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาใช้ตำแหน่งว่างดังกล่าวได้ตามความเหมาะสม เช่น การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การรับโอน เป็นต้น

๘.๒.๓ การพิจารณาย้าย ตามข้อ ๘.๒.๑ ต้องแล้วเสร็จก่อนวันที่ที่กำหนดให้คำสั่งมีผลในข้อ ๓.๑ หรือข้อ ๓.๒ แล้วแต่กรณี เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ย้ายสามารถไปรายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแห่งใหม่ก่อนเปิดภาคเรียน กรณีมีตำแหน่งว่างเหลืออยู่จากการย้าย ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี ดำเนินการตามข้อ ๘.๒.๒ โดยเร็ว เพื่อให้สถานศึกษาที่มีตำแหน่งว่างนั้นมีข้าราชการครูพร้อมปฏิบัติหน้าที่ก่อนเปิดภาคเรียนนั้น ๆ

กรณีที่ ๒ การย้ายกรณีพิเศษ

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย ไว้ดังนี้

๑. ผู้ขอย้ายต้องมีเหตุเจ็บป่วยร้ายแรง หรือถูกคุกคามต่อชีวิต หรือเพื่อดูแลบิดา มารดา คู่สมรส บุตร ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ หรือเพื่อติดตามคู่สมรส กรณีใดกรณีหนึ่ง ให้นำสาระสำคัญดังต่อไปนี้ใช้เป็นหลักในการประกอบการพิจารณา

๑.๑ กรณีผู้ขอย้ายเจ็บป่วยร้ายแรง ต้องเป็นผู้เจ็บป่วยร้ายแรงซึ่งต้องรักษาตัวต่อเนื่องเป็นเวลานานและแพทย์แผนปัจจุบันในท้องถิ่นไม่สามารถรักษาได้ หรือเป็นผู้ที่เจ็บป่วยร้ายแรงที่ต้องได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด ซึ่งมีหลักฐานทางการแพทย์แผนปัจจุบันรับรอง

๑.๒ กรณีผู้ขอย้ายถูกคุกคามต่อชีวิต ต้องเป็นผู้ประสบปัญหาถูกคุกคาม ปองร้ายต่อชีวิต โดยมีหลักฐานทางราชการยืนยัน และผู้บังคับบัญชาชั้นต้นได้ตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนให้คำรับรองแล้ว

๑.๓ กรณีย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา คู่สมรส บุตร ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพที่ต้องรักษาต่อเนื่องเป็นเวลานานหรือไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ ต้องมีหลักฐานทางการแพทย์แผนปัจจุบันรับรอง โดยผู้ขอย้ายต้องเป็นบุตรคนเดียวหรือเหลืออยู่เพียงคนเดียวของบิดา มารดา ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ หรือเป็นบุตรที่ทายาททุกคนให้การรับรองว่ามีหน้าที่หลักต้องรับผิดชอบดูแลบิดาหรือมารดาซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ หรือเป็นคู่สมรสตามกฎหมายของผู้เจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ หรือเป็นบิดาหรือมารดาตามกฎหมายของบุตรที่เจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ

ทั้งนี้ กรณีเป็นบุตรที่ทายาททุกคนให้การรับรองว่ามีหน้าที่หลักต้องรับผิดชอบดูแลบิดาหรือมารดาซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือส่วนราชการอื่น แล้วแต่กรณี ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง

๑.๔ กรณีการย้ายเพื่อติดตามคู่สมรส คู่สมรสต้องเป็นข้าราชการ หรือลูกจ้างประจำส่วนราชการ หรือพนักงานของรัฐที่เรียกชื่ออย่างอื่น หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งจดทะเบียนสมรสก่อนวันที่คู่สมรสได้รับการแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานแห่งใหม่ และต้องย้ายไปอาศัยอยู่ในจังหวัดเดียวกัน

ทั้งนี้ ผู้ขอย้ายตามข้อ ๑.๓ หรือข้อ ๑.๔ แล้วแต่กรณี ต้องไม่ติดเงื่อนไขการบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันหรือคัดเลือก หรือเงื่อนไขการแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือเงื่อนไขอื่นใดที่ ก.ค.ศ หรือหน่วยงานอื่นกำหนด

กรณีผู้ขอย้ายตามข้อ ๑.๑ หรือข้อ ๑.๒ แล้วแต่กรณี ติดเงื่อนไขกับหน่วยงานอื่นต้องได้รับความยินยอมจากหน่วยงานนั้นก่อนยื่นคำร้องขอย้าย

๒. การดำเนินการของผู้ขอย้าย

๒.๑ เมื่อผู้ขอย้ายมีเหตุในกรณีใดกรณีหนึ่งตามข้อ ๑ ให้ยื่นคำร้องขอย้ายตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด พร้อมความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ โดยให้ระบุอำเภอที่มีสถานศึกษาที่มีตำแหน่งว่างหรือสถานศึกษาที่คาดว่าจะว่าง

๒.๒ กรณีผู้ขอย้ายสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒.๒.๑ ให้ขอย้ายไปสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สังกัดใดสังกัดหนึ่งได้เพียงสังกัดเดียว

๒.๒.๒ กรณีขอย้ายไปสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ระบุอำเภอที่ประสงค์จะขอย้ายไปดำรงตำแหน่งได้เพียงเขตพื้นที่การศึกษาเดียวเท่านั้น

๓. การยื่นคำร้องขอย้าย

ผู้ขอย้ายกรณีพิเศษให้ยื่นคำร้องขอย้ายได้ตลอด และเมื่อคำร้องขอย้ายได้รับการพิจารณาแล้ว ผลการพิจารณาเป็นประการใดให้ถือเป็นอันยุติ

๔. การกลั่นกรองการย้าย

การพิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ให้คณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย พิจารณากลั่นกรองการย้าย

๕. การขอความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษาที่ผู้ขอย้าย ขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง

๕.๑ คำร้องขอย้ายภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือส่วนราชการอื่น แล้วแต่กรณี ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือส่วนราชการอื่น แล้วแต่กรณี ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยเร็ว แล้วจึงพิจารณาสถานศึกษาที่จะให้ผู้ขอย้าย ย้ายไปดำรงตำแหน่ง และเมื่อพิจารณาสถานศึกษาใดแล้วให้ขอความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษา โดยให้ดำเนินการตามระยะเวลาอันสมควร และนำความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษามาประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี

๕.๒ คำร้องขอย้ายระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นทางดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยเร็ว และเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาอนุมัติส่งคำร้องขอย้าย ความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษาของผู้ขอย้าย รวมทั้งผลการตรวจสอบข้อเท็จจริง ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงอีกครั้งหนึ่ง แล้วจึงพิจารณาสถานศึกษาที่จะให้ผู้นั้นย้ายไปดำรงตำแหน่ง และเมื่อพิจารณาสถานศึกษาใดแล้วให้ขอความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษา โดยให้ดำเนินการตามระยะเวลาอันสมควร และนำความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษามาประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

๕.๓ คำร้องขอย้ายระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นทาง หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยเร็ว และเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติส่งคำร้องขอย้าย ความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษาของผู้ขอย้าย รวมทั้งผลการตรวจสอบข้อเท็จจริง ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี และเมื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ได้รับคำร้องขอย้าย ความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษาของผู้ขอย้าย รวมทั้งผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้ว ให้ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงอีกครั้งหนึ่ง แล้วจึงพิจารณาสถานศึกษาที่จะให้ผู้นั้นย้ายไปดำรงตำแหน่ง และเมื่อพิจารณาสถานศึกษาใดแล้วให้ขอความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษานั้น โดยให้ดำเนินการตามระยะเวลาอันสมควร และนำความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษามาประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ที่รับย้าย หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาต่อไป

๖. การพิจารณาย้าย

๖.๑ ให้คณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย พิจารณากลั่นกรองการย้ายตามข้อเท็จจริง พร้อมเหตุผล ก่อนเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณา

๖.๒ ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาย้าย โดยให้นำความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย รวมทั้งความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา มาประกอบการพิจารณาย้าย ทั้งนี้ ผู้ขอย้ายไม่จำเป็นต้องได้รับการพิจารณาให้ย้ายเสมอไป สำหรับความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาให้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเท่านั้น หากมีความเห็นต่างจากความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย ให้ระบุเหตุผลให้ชัดเจน

ทั้งนี้ เมื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือส่วนราชการอื่น ที่รับย้าย แล้วแต่กรณี ได้รับคำร้องขอย้ายและเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ให้ดำเนินการโดยเร็วและเสร็จสิ้นภายใน ๔๕ วัน

กรณีที่ ๓ การย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย ไว้ดังนี้

๑. การย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา กรณีที่สถานศึกษาใดมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นพิเศษ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือส่วนราชการอื่น แล้วแต่กรณี พิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือวิชาเอก ตรงตามความจำเป็นไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาดังกล่าวได้ โดยนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย เพื่อพิจารณากลั่นกรองและเสนอเหตุผลและความจำเป็นต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณีเพื่อพิจารณา

๒. การย้ายเพื่อแก้ปัญหาในการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้คำนึงความเหมาะสม ประโยชน์ของทางราชการ และความเป็นธรรมแก่ผู้นั้นด้วย โดยต้องปรากฏข้อเท็จจริงว่า หากให้ผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้นต่อไป จะเป็นปัญหาอุปสรรค และให้มีการสอบสวนข้อเท็จจริง ก่อนดำเนินการ นำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย เพื่อพิจารณากลั่นกรองและเสนอต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณา

๓. การย้ายเพื่อเกลี่ยอัตรากำลังของสถานศึกษา กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือส่วนราชการอื่น แล้วแต่กรณี พิจารณาเห็นว่าสถานศึกษาใดมีอัตรากำลังเกินเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเป็นตำแหน่งที่มีคนครอง ให้เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย เพื่อพิจารณากลั่นกรอง และเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนให้เป็นไปตามเกณฑ์อัตรากำลัง ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยให้นำนโยบายและเงื่อนไขของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือส่วนราชการอื่น แล้วแต่กรณี มาประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้ นโยบายและเงื่อนไขดังกล่าวต้องไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบายและหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ทั้งนี้ การย้ายเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ให้อยู่ในดุลยพินิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือส่วนราชการอื่น แล้วแต่กรณี ที่จะพิจารณานำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย เพื่อพิจารณากลั่นกรองก่อนเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณา โดยอาจพิจารณาจากคำร้องขอย้ายหรือไม่ก็ได้

จ. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

สำหรับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ของการย้ายทุกกรณี ให้ส่วนราชการต้นสังกัดส่งคำร้องขอย้าย ความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาของผู้ขอย้ายและผู้รับย้าย แล้วแต่กรณี มติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ของผู้ขอย้ายและผู้รับย้าย แล้วแต่กรณี พร้อมเอกสารหลักฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

ฉ. การออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติการย้ายในแต่ละครั้งแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง โดยให้มีผลตามวันที่ที่กำหนดไว้ในข้อ ๓.๑ หรือข้อ ๓.๒ แล้วแต่กรณี และให้ดำเนินการออกคำสั่ง ภายใน ๓ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติดังกล่าว โดยให้ส่งสำเนาคำสั่งให้สำนักงาน ก.ค.ศ. จำนวน ๑ ชุด ภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่ง ทั้งนี้ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู ที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ย้ายกรณีปกติต้องไปรายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแห่งใหม่ตามวันและเวลาที่กำหนดในปฏิทินการย้าย

การดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดถือระบบคุณธรรม ความเสมอภาค ระหว่างบุคคล และหลักการให้ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ หรือมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาก่อนที่จะเสนอให้ ก.ค.ศ. พิจารณาต่อไป

แบบคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยน/กรณีพิเศษ/กรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ (ถ้ามี) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ยื่นคำร้องขอย้ายวันที่.....

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

เลขประจำตัวประชาชน ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

สถานศึกษา .....

รับเงินเดือนอันดับ. .....**อัตราเงินเดือน**.....**บาท (ปีงบประมาณ** .....)

หมายเลขโทรศัพท์.....

สังกัดที่ขอย้าย

- ○ **สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**
  - ○ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....
  - ○ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
- ○ **สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**
- ○ **กรมส่งเสริมการเรียนรู้**
- ○ **อื่น ๆ** .....

กรณีที่ขอย้าย

- ○ **ขอย้ายสับเปลี่ยน**
- ○ **การย้ายกรณีพิเศษ** ข้อ .....
- ○ **การย้ายเพื่อประโยชน์ของทางราชการ** กรณี .....

หมายเหตุ : ให้เลือกกรณีใดกรณีหนึ่ง

ประวัติส่วนตัว

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

๒. คุณวุฒิ.....

สาขาวิชา/วิชาเอก .....

วิชาโท .....

(ให้ระบุทุกคุณวุฒิ วิชาเอก วิชาโทที่สำเร็จการศึกษา)

๓. ความรู้ความสามารถ.....

.....

.....

๔. ประสบการณ์.....

.....

.....

๕. คู่สมรส ชื่อ.....

อาชีพ.....

ที่ทำงาน .....

ตำบล .....

อำเภอ.....

จังหวัด .....

ข้อมูลอื่น ๆ

๑. การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ

เคยถูกลงโทษทางวินัย

○ ภาคทัณฑ์ ○ ตัดเงินเดือน

○ ลดขั้นเงินเดือน/ลดเงินเดือน

เคยถูกพิจารณาเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพครู

○ ว่ากล่าวตักเตือน ○ ภาคทัณฑ์

○ พักใช้ใบอนุญาต ○ เพิกถอนใบอนุญาต

๒. สภาพความยากลำบากในการปฏิบัติงาน

○ กันดาร/ชายแดน/เสี่ยงภัย

○ มีเสียง/กลิ่น/ฝุ่นละออง/มลพิษ

○ ใช้ภาษาถิ่นมากกว่าภาษาไทย

○ ยากลำบากในการเดินทาง

○ ระยะทางจากสถานศึกษาถึงส่วนราชการ/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....กม.

○ อื่น ๆ ระบุ .....

.....

.....

ขอย้าย (เลือกกรณีใดกรณีหนึ่ง)

○ **ขอย้ายสับเปลี่ยน**

ขอย้ายสับเปลี่ยนกับ นาย/นาง/นางสาว.....

เลขประจำตัวประชาชน ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....ตำแหน่งเลขที่ .....

สถานศึกษา .....

รับเงินเดือนอันดับ. .....อัตราเงินเดือน.....บาท (ปีงบประมาณ .....)

หมายเลขโทรศัพท์.....

เหตุผล.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่ากรณีได้รับการพิจารณาได้ย้ายแล้วจะไม่ขอระงับหรือเปลี่ยนแปลงไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น

ประวัติส่วนตัว

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

ประวัติการรับราชการ

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

ข้อมูลอื่น ๆ

๓. ปัจจุบันช่วยปฏิบัติราชการที่
.....
.....
.....
.....
ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

๔. รางวัลที่ได้รับหรือผลงานที่แสดงถึงความรู้ความสามารถ
(๑).....
.....
.....
(๒).....
.....
.....
(๓).....
.....
.....
(๔).....
.....
.....
(๕).....
.....
.....

ขอย้าย (เลือกกรณีใดกรณีหนึ่ง)

○ **การย้ายกรณีพิเศษ** ข้อ .....เหตุผล .....
.....

๑ ให้ระบุอำเภอที่มีสถานศึกษาที่ประสงค์จะไปดำรงตำแหน่ง ได้ ไม่เกิน ๓ อำเภอ
(๑) อำเภอ.....
(๒) อำเภอ.....
(๓) อำเภอ.....
๒. ถ้าไม่ได้ตามระบุ ตามข้อ ๑
○ ให้พิจารณาสถานศึกษาใดก็ได้
○ ขอระงับการย้าย

ข้าพเจ้าขอรับรองว่ากรณีได้รับการพิจารณาได้ย้ายตามข้อ ๑ หรือ ๒ แล้วจะไม่ขอระงับหรือเปลี่ยนแปลงไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น

หมายเหตุ ในข้อ ๒ ผู้ขอย้ายต้องใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าข้อใดข้อหนึ่งด้วย

○ **การย้ายเพื่อประโยชน์ของทางราชการ (ถ้ามี)** กรณี .....
เหตุผล.....
.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า จะย้ายไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาที่ได้รับการพิจารณาโดยจะไม่ขอระงับหรือเปลี่ยนแปลงไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น

หมายเหตุ : การย้ายเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ให้เป็นดุลยพินิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือส่วนราชการอื่น แล้วแต่กรณี ที่จะพิจารณาว่าจะให้เขียนคำร้องขอย้ายหรือไม่

หลักฐานประกอบการพิจารณา	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา
ให้ผู้ขอย้ายจัดส่งเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณา ดังนี้ (กรณีหลักฐานที่เป็นฉบับสำเนา ให้รับรองสำเนาทุกฉบับ) ○ สำเนา ก.พ. ๗ หรือ สำเนา ก.ค.ศ. ๑๖ ○ สำเนาทะเบียนบ้าน ○ สำเนาใบสำคัญการสมรส ○ ใบรับรองแพทย์ ○ บันทึกประจำวัน ตำรวจ/ฝ่ายปกครอง ○ บันทึกข้อตกลงของผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนทุกคน ○ อื่น ๆ ระบุ	ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น .... หากข้าราชการครูรายนี้ได้รับการพิจารณาย้าย สถานศึกษาต้องการครูวิชาเอก..... ..... ลงชื่อ ..... (.....) ตำแหน่ง..... วัน .....เดือน ..... พ.ศ. ..... ความเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือหัวหน้าส่วนราชการอื่น แล้วแต่กรณี .... ลงชื่อ ..... (.....) ตำแหน่ง..... วัน .....เดือน ..... พ.ศ. .....

ขอรับรองว่าข้อมูลถูกต้องและเป็นความจริง

ลงชื่อ.....ผู้ขอย้าย

(.....)

วัน.....เดือน.....พ.ศ. .....

หมายเหตุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือส่วนราชการอื่น แล้วแต่กรณี สามารถปรับแบบคำร้องขอย้ายได้ตามความเหมาะสมและจำเป็น

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๘

สำนักงาน ก.ค.ศ.
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๔๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวง เลขาธิการ อธิบดี อธิการบดี ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๕ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.ค.ศ.กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติแล้ว นั้น

บัดนี้ ก.ค.ศ.พิจารณาแล้วมีมติให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือที่อ้างถึง และให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดใหม่ ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป สำหรับคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยื่นไว้ระหว่างวันที่ ๑๖ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ สามารถใช้พิจารณาได้จนถึงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๙ หากพ้นกำหนดเวลา คำร้องใดไม่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ถือว่าคำร้องนั้นเป็นอันยกเลิก และให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดใหม่ ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ
(ลงชื่อ) นิราศ สร่างนิทร
(นายนิราศ สร่างนิทร)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งที่ ๒
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๒๘
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๒๕

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวจิราภรณ์ ไทยกิ่ง)
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๖ ว

0206.3/38
N. 5П.0.49

หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๘ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๔๕)

โดยที่มาตรา ๕๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดว่าการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ดังนั้น ก.ค.ศ.จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ ดังนี้

หลักเกณฑ์

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานี้ให้ใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๓๘ ก. (๑) (๒) มาตรา ๓๘ ข. (๑) (๒) (๓) (๗) และมาตรา ๓๘ ค. (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

๒. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มี ๓ กรณี ดังนี้

๒.๑ การย้ายกรณีปกติ ได้แก่

๒.๑.๑ การย้ายเพื่ออยู่รวมกับคู่สมรส

๒.๑.๒ การย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา

๒.๑.๓ การย้ายกลับภูมิลำเนา

๒.๒ การย้ายกรณีพิเศษ ได้แก่

๒.๒.๑ การย้ายติดตามคู่สมรส

๒.๒.๒ การย้ายเนื่องจากเจ็บป่วยร้ายแรง

๒.๒.๓ การย้ายเนื่องจากถูกคุกคามต่อชีวิต

๒.๒.๔ การย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา หรือคู่สมรส ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรง

๒.๓ การย้ายเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ได้แก่

๒.๓.๑ การย้ายเพื่อแก้ปัญหาการบริหารจัดการในหน่วยงานการศึกษา

๒.๓.๒ การย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

/ ๓. การย้าย หมายถึง...

๓. การย้าย หมายถึง การแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำรงตำแหน่งว่าง การย้ายสับเปลี่ยน และการย้ายตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ไปดำรงตำแหน่งเดิมในหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการอื่น

๓.๑ การย้ายไปดำรงตำแหน่งว่าง หมายถึง การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างซึ่งมีอัตราเงินเดือน และให้รวมถึงการย้ายสับเปลี่ยนตัวบุคคลกับอัตราว่างด้วย

๓.๒ การย้ายสับเปลี่ยน หมายถึง การย้ายสับเปลี่ยนระหว่างบุคคลกับบุคคล

๓.๓ การย้ายตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน หมายถึง การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวบุคคลจากหน่วยงานการศึกษาเดิม ไปกำหนดในหน่วยงานการศึกษาอื่น

๔. อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง อ.ก.ค.ศ.ส่วนราชการที่ ก.ค.ศ.ตั้งด้วย

๕. คุณสมบัติของผู้ย้าย

๕.๑ การย้ายกรณีปกติ

๕.๑.๑ ไม่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

๕.๑.๒ ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานการศึกษาปัจจุบัน ไม่น้อยกว่า ๑๒ เดือน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

๕.๑.๓ ไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อเต็มเวลา

๕.๑.๔ กรณีการย้ายสับเปลี่ยนต้องเป็นผู้ที่มีอายุราชการเหลือไม่น้อยกว่า ๑๒ เดือน นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่ครบเกษียณอายุราชการ

๕.๒ การย้ายกรณีพิเศษ

๕.๒.๑ การย้ายติดตามคู่สมรส

(๑) ไม่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

(๒) คู่สมรสต้องเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำส่วนราชการ พนักงานของรัฐที่เรียกชื่ออย่างอื่น หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งจดทะเบียนสมรสก่อนวันที่คู่สมรสได้รับแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งใหม่ และต้องอาศัยอยู่ด้วยกัน

/ ๕.๒.๒ การย้ายเนื่องจาก...

๕.๒.๒ การย้ายเนื่องจากเจ็บป่วยร้ายแรง

เป็นผู้เจ็บป่วยหรือเป็นโรคร้ายแรง ต้องรักษาต่อเนื่องเป็นเวลานานและแพทย์แผนปัจจุบันในท้องถิ่นไม่สามารถรักษาได้ ซึ่งมีหลักฐานทางการแพทย์แผนปัจจุบันรับรอง

๕.๒.๓ การย้ายเนื่องจากถูกคุกคามต่อชีวิต

เป็นผู้ประสบปัญหาถูกคุกคาม ปองร้าย โดยมีหลักฐานทางราชการยืนยัน และผู้บังคับบัญชาชั้นต้นให้คำรับรอง

๕.๒.๔ การย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา หรือคู่สมรส ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรง

(๑) ผู้ขอย้ายเป็นบุตรคนเดียวหรือบุตรซึ่งเหลืออยู่คนเดียวของบิดา มารดา หรือเป็นคู่สมรสตามกฎหมายของผู้เจ็บป่วยร้ายแรง หรือเป็นโรคร้ายแรง

(๒) บิดา มารดา หรือคู่สมรสเจ็บป่วยร้ายแรง หรือเป็นโรคร้ายแรงต้องรักษาต่อเนื่องเป็นเวลานาน ซึ่งมีหลักฐานทางการแพทย์แผนปัจจุบันรับรอง

๕.๓ การย้ายเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

กรณีที่มีความจำเป็นต้องกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่ทางราชการประสงค์จะให้ย้ายให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาได้ตามความเหมาะสม

๖. หลักเกณฑ์การพิจารณา

๖.๑ การย้ายกรณีปกติ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

๖.๑.๑ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ คุณวุฒิหรือวิชาเอกตามที่หน่วยงานการศึกษาต้องการ เช่น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปแต่งตั้งในหน่วยงานการศึกษาที่เปิดสอนในระดับช่วงชั้นที่ ๓ – ๔ การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปแต่งตั้งในหน่วยงานการศึกษาที่จัดการศึกษาเพื่อคนพิการ หรือหน่วยงานการศึกษาที่จัดการศึกษาสงเคราะห์ เป็นต้น

๖.๑.๒ ผลการปฏิบัติงาน

๖.๑.๓ การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ

๖.๑.๔ ความอาวุโสตามหลักราชการ

/ ๖.๑.๕ ระยะเวลา...

๖.๑.๕ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานการศึกษาปัจจุบัน

๖.๑.๖ สภาพความยากลำบากในการปฏิบัติงานในหน่วยงานการศึกษาปัจจุบัน

๖.๑.๗ เหตุผลการขอย้าย

สำหรับข้อ ๖.๑.๑ – ๖.๑.๗ ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษากำหนดรายละเอียดได้ตามความเหมาะสม

๖.๑.๘ สำหรับการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา ให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาในแต่ละระดับช่วงชั้น โดยให้พิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษา ไปแต่งตั้งในสถานศึกษาระดับช่วงชั้นเดียวกัน หรือระดับช่วงชั้นใกล้เคียงกัน เช่น การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารระดับช่วงชั้น ๑-๒ ด้วยกัน หรือ ระดับช่วงชั้น ๑-๓ ด้วยกัน หรือ ระดับช่วงชั้น ๓-๔ ด้วยกัน หรือ การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารระดับช่วงชั้น ๑-๒ ไปแต่งตั้งในสถานศึกษาระดับช่วงชั้น ๑-๓ หรือ การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารระดับช่วงชั้น ๑-๓ ไปแต่งตั้งในสถานศึกษาระดับช่วงชั้น ๓-๔ เป็นต้น

(๒) สถานศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะ ให้พิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษา ไปแต่งตั้งในสถานศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะด้วยกัน เช่น การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริด้วยกัน หรือ โรงเรียนที่จัดการศึกษาเน้นทางวิทยาศาสตร์หรือคณิตศาสตร์ด้วยกัน หรือ โรงเรียนที่จัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสด้วยกัน หรือโรงเรียนที่จัดการศึกษาสงเคราะห์ด้วยกัน หรือโรงเรียนที่จัดการศึกษาเพื่อคนพิการด้วยกัน เป็นต้น

(๓) ขนาดของสถานศึกษา ให้พิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษาไปแต่งตั้งในสถานศึกษาขนาดเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน เช่น การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาไปแต่งตั้งในสถานศึกษาขนาดเล็กด้วยกัน หรือขนาดกลางด้วยกัน หรือ ขนาดใหญ่ด้วยกัน หรือขนาดใหญ่พิเศษด้วยกัน หรือ การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ไปแต่งตั้งในสถานศึกษาขนาดกลาง หรือ การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง ไปแต่งตั้งในสถานศึกษาขนาดใหญ่ เป็นต้น

/หากมีเหตุผล...

หากมีเหตุผลและความจำเป็นต้องแต่งตั้งบุคคล ซึ่งไม่เป็นไปตามข้อ (๑) - (๓) ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ประเมินศักยภาพของบุคคล ผลการปฏิบัติงานด้านบริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นที่ปรากฏแก่สถานศึกษาและชุมชน และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่จะขอรับแต่งตั้งเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาย้ายด้วย

๖.๒ การย้ายกรณีพิเศษ

ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา กำหนดแนวทางการพิจารณา โดยให้คำนึงถึงเหตุผล ความจำเป็น และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับทางราชการ

๖.๓ การย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

๖.๓.๑ การย้ายเพื่อแก้ปัญหาการบริหารจัดการในหน่วยงานการศึกษา

กรณีที่เกิดปัญหาในหน่วยงานการศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ และมีความจำเป็นต้องย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการแก้ปัญหานั้น การพิจารณาย้ายให้คำนึงถึงความเหมาะสมประโยชน์ของทางราชการ และความเป็นธรรมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย

๖.๓.๒ การย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

กรณีที่หน่วยงานการศึกษามีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นพิเศษตามนโยบายของทางราชการ ให้พิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เหมาะสมเป็นพิเศษตรงตามความต้องการ

สำหรับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ให้นำองค์ประกอบการพิจารณาข้อ ๖.๑.๑ และข้อ ๖.๑.๘ มาใช้พิจารณาด้วย

๗. หน่วยงานการศึกษาที่จะรับย้าย ต้องมีอัตรากำลังไม่เกินเกณฑ์อัตรากำลังหรือกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ.กำหนด ทั้งนี้ การคิดคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา ให้นำเกณฑ์การคิดคำนวณอัตรากำลังที่ ก.ค. กำหนดไว้เดิมมาใช้โดยอนุโลมจนกว่า ก.ค.ศ.จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๘. กรณีมีตำแหน่งว่าง ให้คำนึงถึงสัดส่วนของตำแหน่งที่จะรับย้าย กับที่จะบรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือก ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ทั้งนี้ให้ใช้ตำแหน่งว่างพิจารณารับย้ายก่อนการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือบัญชีผู้ได้รับคัดเลือก

/๙. ให้นำคำร้อง...

๕.ให้นำคำร้องของผู้ขอย้ายภายในเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการ และต่างเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการ พิจารณาในคราวเดียวกัน

วิธีการ

๑. การย้ายกรณีปกติ และการย้ายกรณีพิเศษ

๑.๑ ให้ผู้ประสงค์ขอย้ายยื่นคำร้องขอย้าย ตามแบบและระยะเวลาที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดังนี้

๑.๑.๑ การย้ายกรณีปกติ ให้ยื่นคำร้องขอย้ายได้ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ในระหว่างวันที่ ๑ – ๑๕ กุมภาพันธ์ และ ครั้งที่ ๒ ในระหว่างวันที่ ๑ – ๑๕ สิงหาคม ทั้งนี้ คำร้องขอย้ายที่ยื่นระหว่างวันที่ ๑ - ๑๕ กุมภาพันธ์ ให้ใช้พิจารณาย้ายได้ถึงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ของปีเดียวกัน และ คำร้องขอย้ายที่ยื่นระหว่างวันที่ ๑ - ๑๕ สิงหาคม ให้ใช้พิจารณาย้ายได้ถึงวันที่ ๓๑ มกราคม ของปีถัดไป หากพ้นกำหนดเวลาคำร้องใดไม่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ถือว่าคำร้องขอย้ายนั้นเป็นอันยกเลิก หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดประสงค์ย้ายให้ยื่นคำร้องขอย้ายใหม่

๑.๑.๒ การย้ายกรณีพิเศษ ให้ยื่นคำร้องขอย้ายได้ เมื่อมีคุณสมบัติที่จะย้ายกรณีพิเศษ สำหรับการย้ายติดตามคู่สมรส ต้องขอภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่คู่สมรสได้รับคำสั่งแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งใหม่

๑.๑.๓ การย้ายไปส่วนราชการอื่นให้ยื่นคำร้องขอย้ายได้ตลอดปี

๑.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเสนอความเห็น และส่งคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการ

๑.๓ การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งมิใช่ตำแหน่งผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษาไปต่างเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการของผู้ประสงค์ขอย้ายส่งคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการที่รับย้ายเพื่อพิจารณาดำเนินการ

๑.๔ การย้ายผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษาไปต่างเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการ ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาของผู้ประสงค์ขอย้ายให้ความเห็นชอบและประสานงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาดำเนินการ

/ ๑.๕ ให้สำนัก...

๑.๕ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการแล้วแต่กรณีตั้งคณะกรรมการเพื่อกลั่นกรองก่อนนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

๑.๖ การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการ ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษานั้นพิจารณาอนุมัติ

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไปดำรงตำแหน่งต่างเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้ายพิจารณาอนุมัติ

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้ายเสนอ ก.ค.ศ.พิจารณาอนุมัติ

ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ของหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการที่รับย้ายสั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นต่อไป และแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

๑.๗ เมื่อออกคำสั่งแล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่ง จำนวน 1 ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน ๗ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

๒. การย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการให้ดำเนินการตามวิธีการย้ายกรณีปกติและการย้ายกรณีพิเศษ ตั้งแต่ข้อ ๑.๕ – ๑.๗

กรณีที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ.พิจารณา

แบบคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ยื่นคำร้องขอย้าย ☐ 1-15 กุมภาพันธ์ พ.ศ..... ☐ 1-15 สิงหาคม พ.ศ. ..... สังกัด ☐ เขตพื้นที่การศึกษา ☐ ส่วนราชการ .....

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

หน่วยงานการศึกษา.....

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

ขอย้าย ☐ ภายในเขตพื้นที่การศึกษา/ส่วนราชการ ☐ ระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา/ส่วนราชการ

กรณี ☐ ปกติ ☐ พิเศษ กรณี.....

☐ สับเปลี่ยน

ประวัติส่วนตัว

1. เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....
2. วุฒิ.....

สาขาวิชา/วิชาเอก.....

วิชาโท.....

3. ความรู้ความสามารถ.....

.....

.....

.....

.....

4. ประสบการณ์.....

.....

.....

.....

5. คู่สมรสชื่อ.....

อาชีพ.....

ที่ทำงาน.....

ตำบล.....

อำเภอ.....

จังหวัด.....

ข้อมูลอื่น ๆ

1. ผลการปฏิบัติงาน (ระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ

เคยถูกลงโทษทางวินัย

☐ ภาคทัณฑ์ ☐ ตัดเงินเดือน ☐ ลดขั้นเงินเดือน

เคยถูกพิจารณาเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพครู

☐ ตักเตือน ☐ ภาคทัณฑ์

☐ พักใช้ใบอนุญาต ☐ เพิกถอนใบอนุญาต

ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งที่

1. หน่วยงานการศึกษา

(1) .....

.....

.....

.....

(2) .....

.....

.....

.....

.....

(3) .....

.....

.....

.....

2. ถ้าไม่ได้ตามระบุ (.....)

.....(1) ขอระงับการย้าย

.....(2) หน่วยงานการศึกษาใดก็ได้ใน

.....

กรณีได้รับพิจารณาให้ย้ายตามข้อ 1 และข้อ 2 (2) แล้ว จะไม่ขอระงับหรือเปลี่ยนแปลงไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น

เหตุผลการขอย้าย

☐ กรณีปกติ.....

.....

.....

.....

.....

☐ กรณีย้ายสับเปลี่ยน.....

.....

.....

.....

.....

.....

☐ กรณีพิเศษ.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. ปัจจุบันอยู่บ้านเลขที่.....
หมู่ที่.....ตำบล.....
อำเภอ.....
จังหวัด.....
7. ที่อยู่เมื่อได้รับย้ายแล้ว.....
หมู่ที่.....ตำบล.....
อำเภอ.....
จังหวัด.....

ประวัติการรับราชการ

1. เริ่มรับราชการตำแหน่ง.....
สังกัด.....
ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....
2. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....
สังกัด.....
ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....
3. เคยลาศึกษาต่อ (ครั้งหลังสุด) ระดับ.....
สถานศึกษา.....
ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....
ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....
4. รวมเวลารับราชการทั้งหมด.....ปี
.....เดือน.....วัน

3. สภาพความยากลำบากในการปฏิบัติงาน

☐ กันดาร/ชายแดน/เสี่ยงภัย
☐ มีเสียง/กลิ่น/ฝุ่นละออง/มลพิษ
☐ ใช้ภาษาถิ่นมากกว่าภาษาไทย
☐ ยากลำบากในการเดินทาง
☐ ระยะทางจากสถานศึกษาถึงส่วนราชการ/เขตพื้นที่การศึกษา.....ก.ม.
☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

4. ปริมาณงานหน่วยงานการศึกษาปัจจุบัน
(สำหรับผู้บริหารหน่วยงานการศึกษา)

จำนวนบุคลากร.....คน
จำนวนห้องเรียน.....คน
จำนวนนักเรียน/นักศึกษา.....คน
☐ ปฐมวัย จำนวน.....คน
☐ ช่วงชั้นที่ 1-2 จำนวน .....คน
☐ ช่วงชั้นที่ 3 จำนวน .....คน
☐ ช่วงชั้นที่ 4 จำนวน .....คน
☐ ประกาศนียบัตร จำนวน .....คน
☐ ปริญญาตรี จำนวน .....คน

5. ปัจจุบันช่วยปฏิบัติราชการที่

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

ขอย้ายสับเปลี่ยนกับ (กรณีสับเปลี่ยน)

นาย/นาง/นางสาว.....
ตำแหน่ง.....
ตำแหน่งเลขที่.....อันดับ.....
ขั้น.....บาท
หน่วยงานการศึกษา.....
.....
สังกัด.....

หลักฐานประกอบการพิจารณา

☐ สำเนา ก.พ. 7
☐ สำเนาทะเบียนบ้าน
☐ สำเนาใบสำคัญการสมรส
☐ ใบรับรองแพทย์
☐ บันทึกประจำวัน ตำรวจ/ฝ่ายปกครอง
☐ บันทึกข้อตกลงของผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนทุกคน
☐ อื่น ๆ ระบุ.....
.....
.....
.....
.....
.....

ความเห็นผู้บังคับบัญชา

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

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

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

ขอรับรองว่าข้อมูลถูกต้องและเป็นความจริง

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

หมายเหตุ ส่วนราชการ (ยกเว้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา)
อาจปรับแบบคำร้องได้ตามความเหมาะสมและจำเป็น

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๙

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ อธิบดี และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๗ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/๒๖ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๖
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/๑๖๗๘ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖
๔. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑-๓ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษาทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑-๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ทั้งนี้ การดำเนินการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อมูลสภาพอัตรากำลัง ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ของปีงบประมาณก่อนหน้าตามหนังสือที่อ้างถึง ๔

๓. กำหนดบทเฉพาะกาลในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาผู้ใดเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติในการยื่นคำร้องขอย้ายกรณีปกติตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายเดิม ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑–๓ กล่าวคือ ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาปัจจุบันไม่น้อยกว่า ๑๒ เดือน นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่ยื่นคำร้องขอย้ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ สามารถยื่นคำร้องขอย้ายกรณีการย้ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ และยื่นคำร้องขอย้ายกรณีการย้ายหลังจากการย้ายประจำปีภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๘ กรณีมีตำแหน่งว่างเกิดขึ้นภายหลังได้ โดยให้ผู้ประสงค์ขอย้ายดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย ที่ ก.ค.ศ. กำหนดใหม่นี้

อนึ่ง...

อนึ่ง การกำหนดขนาดสถานศึกษา ตามข้อ ค. และการกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนในการประเมินตามองค์ประกอบการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้าย กรณีที่ ๑ การย้ายกรณีปกติ ข้อ ๒ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและส่วนราชการอื่นแจ้งการกำหนดขนาดสถานศึกษาและการกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัด ฯ ดังกล่าว ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายในวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ของทุกปี เพื่อเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อ ก.ค.ศ. เห็นชอบแล้ว ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและส่วนราชการอื่นประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ๒
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๒๘.
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๒๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๙ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗)

การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ เป็นการดำเนินการเพื่อให้สถานศึกษาได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำมาซึ่งคุณภาพผู้เรียนและครูในสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา รวมทั้งประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) และมาตรา ๕๙ วรรคหนึ่งและวรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และมติ ก.ค.ศ. ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๗ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

ก. นิยาม

"การย้าย" หมายความว่า การแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาให้ดำรงตำแหน่งเดิมในสถานศึกษาอื่น สังกัดส่วนราชการเดียวกัน

"ผู้บริหารสถานศึกษา" หมายความว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

"สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา" หมายความว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

"สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ" หมายความว่า สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

"ส่วนราชการอื่น" หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือ กรมส่งเสริมการเรียนรู้

"สถานศึกษา" หมายความว่า สถานศึกษาสังกัดส่วนราชการในกระทรวงศึกษาธิการ ยกเว้นโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

"สถานศึกษาขนาดใกล้เคียงกัน" หมายความว่า สถานศึกษาที่มีขนาดเล็กกว่า หรือใหญ่กว่าไม่เกิน ๑ ขนาด

"การย้ายประจำปี" หมายความว่า การยื่นคำร้องขอย้ายในระหว่างวันที่ ๑ - ๑๕ กรกฎาคม โดยต้องมีการพิจารณาย้ายให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

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

ทั้งนี้ ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและส่วนราชการอื่น แจ้งการกำหนดขนาดสถานศึกษา ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ง. การกำหนดสัดส่วนของจำนวนตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้ในการรับย้ายและการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก หรือใช้สำหรับการคัดเลือก

๑. การย้ายสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ดำเนินการดังนี้

๑.๑ ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณากำหนดสัดส่วนของจำนวนตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ เพื่อใช้ในการรับย้ายและการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก ให้เท่ากันหรือต่างกันได้ไม่เกิน ๑ ตำแหน่ง

กรณีไม่มีผู้ได้รับการคัดเลือกขึ้นบัญชีรอการบรรจุและแต่งตั้ง ให้กำหนดสัดส่วนของจำนวนตำแหน่งว่างที่จะใช้ในการรับย้ายและที่จะใช้สำหรับการคัดเลือก ให้เท่ากันหรือต่างกันได้ไม่เกิน ๑ ตำแหน่ง

ทั้งนี้ ตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ ต้องเป็นตำแหน่งที่ไม่มีเงื่อนไขการใช้ตำแหน่งและคาดว่าจะได้รับจัดสรรคืนจากคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)

๑.๒ การกำหนดสัดส่วนของตำแหน่งตามข้อ ๑.๑ ต้องไม่ระบุชื่อสถานศึกษาที่จะใช้ในการรับย้าย หรือที่จะใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง หรือที่จะใช้สำหรับการคัดเลือก โดยให้นำตำแหน่งทั้งหมดมาพิจารณาย้ายให้แล้วเสร็จก่อน และต้องเหลือตำแหน่งที่จะใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกหรือที่จะใช้สำหรับการคัดเลือก เท่ากับสัดส่วนที่กำหนดไว้

๑.๓ กรณีมีตำแหน่งว่างหรือตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างเนื่องจากการเกษียณอายุราชการเพียง ๑ ตำแหน่ง ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาว่าจะใช้ในการรับย้าย หรือใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก หรือใช้สำหรับการคัดเลือก ได้ตามความเหมาะสม

๑.๔ กรณีมีตำแหน่งว่างเกิดขึ้นภายหลังจากที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ได้พิจารณากำหนดสัดส่วนของจำนวนตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้ในการรับย้ายและการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก หรือใช้สำหรับคัดเลือก และพิจารณาย้ายและบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกเสร็จสิ้นแล้ว หากมีตำแหน่งว่างเหลืออยู่ในสัดส่วนการรับย้าย และหรือในสัดส่วนของการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกหลังจากนำไปบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกแล้ว และหรือมีตำแหน่งว่างในกรณีอื่นที่เกิดขึ้นภายหลัง (เช่น ลาออก เปลี่ยนตำแหน่ง ย้ายไปต่างเขตพื้นที่การศึกษา ย้ายกรณีอื่น ฯลฯ) ให้นำไปดำเนินการตามข้อ ๑.๑ ข้อ ๑.๒ และข้อ ๑.๓ ใหม่

ทั้งนี้ ตำแหน่งที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ได้กำหนดสัดส่วนสำหรับการคัดเลือกไว้เดิมแล้ว ไม่ต้องนำมารวมเพื่อกำหนดสัดส่วนฯ ใหม่

๒. การย้ายสังกัดส่วนราชการอื่น ให้เป็นดุลพินิจของ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ในการพิจารณาดำเนินการได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ หากมีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ ที่จะใช้ในการรับย้าย หรือจะใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก หรือจะใช้สำหรับการคัดเลือก ต้องได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง

อนึ่ง ตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ ต้องเป็นตำแหน่งที่ไม่มีเงื่อนไขการใช้ตำแหน่งและคาดว่าจะได้รับจัดสรรคืนจากคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)

จ. อัตรากำลัง

สถานศึกษาที่รับย้ายต้องมีอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษาไม่เกินกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเป็นตำแหน่งที่ไม่มีเงื่อนไขในการใช้ตำแหน่ง

ฉ. การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย

ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แล้วแต่กรณี ตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย ประกอบด้วย

(๑) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประธานกรรมการ

(๒) อนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา จำนวน ๓ คน กรรมการ

(๓) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม และไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียกับการย้าย จำนวน ๒ คน

(๔) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ทั้งนี้ กรรมการตามข้อ (๒) ให้แต่งตั้งจากอนุกรรมการผู้แทน จำนวน ๑ คน อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ คน และอนุกรรมการผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๑ คน สำหรับกรรมการตามข้อ (๓) ต้องไม่เป็นอนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษานั้น

สำหรับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษและส่วนราชการอื่น ให้ อ.ก.ค.ศ.สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี ตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายตามความเหมาะสม

ช. การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา

การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา มี ๓ กรณี ดังนี้

๑. การย้ายกรณีปกติ คือ การย้ายตามคำร้องขอย้าย เพื่อดูแลบิดา มารดา เพื่อกลับภูมิลำเนา เพื่ออยู่รวมกับคู่สมรส หรือการย้ายด้วยเหตุผลอื่น

๒. การย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ คือ การย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการย้ายเพื่อแก้ปัญหาการบริหารจัดการในสถานศึกษา

๓. การย้ายกรณีพิเศษ คือ การย้ายตามคำร้องขอย้าย เนื่องจากถูกคุกคามต่อชีวิต หรือเจ็บป่วยร้ายแรง หรือเพื่อดูแลบิดา มารดา คู่สมรส ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ

กรณีที่ ๑ การย้ายกรณีปกติ

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย ไว้ดังนี้

๑. คุณสมบัติของผู้ขอย้าย

๑.๑. กรณีการย้ายประจำปี

๑.๑.๑ ผู้ขอย้ายต้องดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ในสถานศึกษาปัจจุบันไม่น้อยกว่า ๒๔ เดือน โดยให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่ยื่นคำร้องขอย้ายประจำปี

กรณีที่ผู้ขอย้ายดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ในสถานศึกษาปัจจุบันไม่ครบ ๒๔ เดือน เนื่องจากสถานศึกษาเดิมถูกยุบ รวม หรือเลิก อันเนื่องมาจากเหตุของทางราชการ หรือทางราชการมีคำสั่งให้ปฏิบัติงาน ณ สถานศึกษาอื่น เพื่อประโยชน์ของทางราชการ ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ในสถานศึกษาเดิมที่ถูกยุบ รวม หรือเลิก หรือทางราชการมีคำสั่งให้ปฏิบัติงาน และสถานศึกษาปัจจุบันมานับรวมกันเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒๔ เดือน โดยให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่ยื่นคำร้องขอย้ายประจำปี

๑.๑.๒ ต้องไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อเต็มเวลา

๑.๑.๓ ต้องไม่ติดเงื่อนไขการบรรจุและแต่งตั้งหรือเงื่อนไขการแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือเงื่อนไขอื่นใดที่ ก.ค.ศ. กำหนด

สำหรับการย้ายสับเปลี่ยนตัวบุคคล ในวันที่ส่งคำร้องขอย้าย ต้องเป็นผู้ที่มีอายุราชการเหลือไม่น้อยกว่า ๒๔ เดือน นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่เกษียณอายุราชการ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๑.๒ กรณีการย้ายหลังจากการย้ายประจำปี

๑.๒.๑ ผู้ขอย้ายต้องดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ในสถานศึกษาปัจจุบันไม่น้อยกว่า ๒๔ เดือน โดยให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งถึงวันสุดท้ายที่กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้ายในแต่ละครั้ง

กรณีที่ผู้ขอย้ายดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ในสถานศึกษาปัจจุบันไม่ครบ ๒๔ เดือน เนื่องจากสถานศึกษาเดิมถูกยุบ รวม หรือเลิก อันเนื่องมาจากเหตุของทางราชการ หรือทางราชการมีคำสั่งให้ปฏิบัติงาน ณ สถานศึกษาอื่น เพื่อประโยชน์ของทางราชการ ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ในสถานศึกษาเดิมที่ถูกยุบ รวม หรือเลิก หรือทางราชการมีคำสั่งให้ปฏิบัติงาน และสถานศึกษาปัจจุบันมานับรวมกันเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒๔ เดือน โดยให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งถึงวันสุดท้ายที่กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้ายในแต่ละครั้ง

๑.๒.๒ ต้องไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อเต็มเวลา

๑.๒.๓ ต้องไม่ติดเงื่อนไขการบรรจุและแต่งตั้งหรือเงื่อนไขการแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือเงื่อนไขอื่นใดที่ ก.ค.ศ. กำหนด

สำหรับการย้ายสับเปลี่ยนตัวบุคคล ในวันที่ส่งคำร้องขอย้าย ต้องเป็นผู้ที่มีอายุราชการเหลือไม่น้อยกว่า ๒๔ เดือน นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่เกษียณอายุราชการ

๒. การกำหนดองค์ประกอบการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้าย

ในการพิจารณาย้ายกรณีปกติ ให้คำนึงถึงความเหมาะสมและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบในการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้าย ประกอบด้วย

๒.๑ ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา

๒.๒ ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่เหลืออยู่

๒.๓ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่/คุณภาพการปฏิบัติงาน

๒.๔ วิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา

๒.๕ การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

๒.๖ การมีความประพฤติและค่านิยมสร้างสรรค์ มีความภาคภูมิใจในประวัติศาสตร์ของชาติไทย มีจิตสำนึกรักความเป็นไทย มีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมและหลักคิดที่ถูกต้องต่อชาติบ้านเมือง สถาบันสำคัญของชาติ และการเป็นพลเมืองที่ดี

๒.๗ ผลการประเมินตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือส่วนราชการอื่น อาจพิจารณากำหนดองค์ประกอบการประเมินศักยภาพเพิ่มเติมตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงบริบท และประเภทสถานศึกษาที่กำหนดตามข้อ ข.

โดยให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือส่วนราชการอื่น แล้วแต่กรณี กำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนในการประเมินตามองค์ประกอบการประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้าย แล้วแจ้งสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนประกาศให้ทราบโดยทั่วกันก่อนกำหนดการส่งคำร้องขอย้ายประจำปี

๓. การดำเนินการของผู้ประสงค์ขอย้าย

๓.๑ การยื่นคำร้องขอย้ายประจำปี ผู้ประสงค์ขอย้ายประจำปีต้องมีคุณสมบัติตามข้อ ๑.๑ โดยให้ผู้ประสงค์ขอย้ายยื่นคำร้องขอย้ายตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด พร้อมความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ในระหว่างวันที่ ๑ - ๑๕ กรกฎาคม ไม่เว้นวันหยุดราชการ และสามารถระบุสถานศึกษาที่ประสงค์จะย้ายไปดำรงตำแหน่งได้ทั้งสถานศึกษาที่มีตำแหน่งว่างและสถานศึกษาที่ไม่มีตำแหน่งว่าง สำหรับเอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาย้ายให้นับถึงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม

๓.๒ การยื่นคำร้องขอย้ายหลังจากการย้ายประจำปี ผู้ประสงค์ขอย้ายหลังจากการย้ายประจำปี ต้องมีคุณสมบัติตามข้อ ๑.๒ โดยให้ผู้ประสงค์ขอย้ายยื่นคำร้องขอย้ายตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด พร้อมความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ตามระยะเวลาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือส่วนราชการอื่น กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้าย และสามารถระบุสถานศึกษาที่ประสงค์จะย้ายไปดำรงตำแหน่งได้ทั้งสถานศึกษาที่มีตำแหน่งว่างและสถานศึกษาที่ไม่มีตำแหน่งว่าง สำหรับเอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาย้ายให้นับถึงวันสุดท้ายที่กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้ายในแต่ละครั้ง

๓.๓ การระบุสถานศึกษาที่ประสงค์ขอย้าย สำหรับผู้ประสงค์ขอย้ายสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ดำเนินการ ดังนี้

๓.๓.๑ ให้ระบุสถานศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สังกัดใดสังกัดหนึ่งได้เพียงสังกัดเดียว

๓.๓.๒ กรณีขอย้ายไปสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ระบุสถานศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายไปดำรงตำแหน่งได้เพียงเขตพื้นที่การศึกษาเดียว

๔. คำร้องขอย้าย ให้พิจารณาดังนี้

๔.๑ คำร้องที่ผู้ประสงค์ขอย้ายได้ยื่นขอย้ายประจำปีในระหว่างวันที่ ๑ – ๑๕ กรกฎาคม ให้พิจารณาย้ายไปแต่งตั้งในตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างเนื่องจากการเกษียณอายุราชการให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๐ กันยายน และให้มีผลไม่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีเดียวกัน สำหรับคำร้องขอย้ายใดยังไม่ได้รับการพิจารณา ให้ถือว่าคำร้องขอย้ายนั้นเป็นอันยกเลิก

๔.๒ คำร้องที่ผู้ประสงค์ขอย้ายได้ยื่นคำร้องขอย้ายหลังจากการย้ายประจำปี ให้พิจารณาย้ายไปแต่งตั้งในตำแหน่งว่าง โดยการพิจารณาย้ายหลังจากการย้ายประจำปีในแต่ละครั้ง หากคำร้องขอย้ายใดยังไม่ได้รับการพิจารณาในการย้ายครั้งนั้น ๆ ให้ถือว่าคำร้องขอย้ายในครั้งดังกล่าวเป็นอันยกเลิก ทั้งนี้ การพิจารณาย้ายหลังจากการย้ายประจำปีดังกล่าว ให้พิจารณาย้ายได้ไม่เกินวันที่ ๓๐ มิถุนายน ของปีถัดไป

๕. การขอความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษาที่ผู้ประสงค์ขอย้าย ขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง

๕.๑ คำร้องขอย้ายภายในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษหรือส่วนราชการอื่น แล้วแต่กรณี ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษหรือส่วนราชการอื่น แล้วแต่กรณี นำคำร้องขอย้ายทุกรายที่ระบุชื่อสถานศึกษา ขอความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษาที่ผู้ประสงค์ขอย้ายระบุไว้ โดยให้ดำเนินการตามระยะเวลาอันสมควร และนำความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษามาประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๕.๒ คำร้องขอย้ายระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นทาง นำคำร้องขอย้ายพร้อมความเห็นคณะกรรมการสถานศึกษาของผู้ประสงค์ขอย้าย เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติให้ส่งคำร้องขอย้าย ก่อนส่งคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง โดยคำร้องขอย้ายประจำปีให้ส่งถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง ภายในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ของปีเดียวกัน สำหรับคำร้องขอย้ายหลังจากการย้ายประจำปี ให้ดำเนินการตามระยะเวลาอันสมควร และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง ขอความเห็นคณะกรรมการสถานศึกษาที่ผู้ประสงค์ขอย้าย ขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง แล้วเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แล้วแต่กรณี ที่รับย้ายพิจารณาต่อไป

๕.๓ คำร้องขอย้ายระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นทาง หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี นำคำร้องขอย้ายพร้อมความเห็นคณะกรรมการสถานศึกษาของผู้ประสงค์ขอย้าย เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติให้ส่งคำร้องขอย้าย ก่อนส่งคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี โดยคำร้องขอย้ายประจำปีให้ส่งถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ภายในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ของปีเดียวกัน สำหรับคำร้องขอย้ายหลังจากการย้ายประจำปี ให้ดำเนินการตามระยะเวลาอันสมควร และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ขอความเห็นคณะกรรมการสถานศึกษาที่ผู้ประสงค์ขอย้าย ขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง แล้วเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ที่รับย้าย พิจารณาต่อไป

กรณีตามข้อ ๕.๑ - ข้อ ๕.๓ หากมิได้ระบุชื่อสถานศึกษาที่ขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง โดยระบุไว้กว้าง ๆ ว่า “สถานศึกษาใดก็ได้” ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษหรือส่วนราชการอื่น แล้วแต่กรณี นำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นว่าจะพิจารณาให้ย้ายไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาใด แล้วจึงขอความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษานั้น โดยให้ดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนด

๖. การพิจารณากลั่นกรองการย้าย

การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และส่วนราชการอื่น ให้คณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายพิจารณากลั่นกรองการย้าย

๗. การพิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษา

๗.๑ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๗.๑.๑ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการย้าย แล้วเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายพิจารณา

๗.๑.๒ ให้คณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย ประเมินศักยภาพของผู้ประสงค์ขอย้าย และจัดลำดับตามองค์ประกอบการประเมินศักยภาพและตัวชี้วัดที่กำหนด และพิจารณากลั่นกรองการย้าย พร้อมให้ความเห็นต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ อาจให้ผู้ขอย้ายมาแสดงวิสัยทัศน์ด้วยตนเองก็ได้

๗.๑.๓ เมื่อคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายดำเนินการกลั่นกรองการย้ายแล้วเสร็จ ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แล้วแต่กรณี พิจารณาย้ายโดยให้นำความเห็นของ คณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย และความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา มาประกอบการพิจารณาย้าย โดยให้คำนึงถึงความเหมาะสมและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา รวมทั้งประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ผู้ที่ยื่นคำร้องขอย้ายไม่จำเป็นต้องได้รับการพิจารณาให้ย้ายเสมอไป ส่วนความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ให้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเท่านั้น หาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แล้วแต่กรณี มีความเห็นต่างจากความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย ให้ระบุเหตุผลให้ชัดเจน โดยการพิจารณาย้ายให้ดำเนินการ ดังนี้

๗.๑.๓.๑ การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ให้พิจารณาคำร้องขอย้ายที่ระบุชื่อสถานศึกษาให้แล้วเสร็จก่อน จึงพิจารณาคำร้องขอย้ายที่ระบุสถานศึกษาใด ๆ ก็ได้ภายหลัง โดยการพิจารณาย้ายให้พิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาด้วยกัน ที่มีสถานศึกษาขนาดเดียวกันและขนาดใกล้เคียงกัน ทั้งภายในเขตพื้นที่การศึกษาและต่างเขตพื้นที่การศึกษา พร้อมกันก่อน

๗.๑.๓.๒ การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ให้พิจารณาคำร้องขอย้ายที่ระบุชื่อสถานศึกษาให้แล้วเสร็จก่อน จึงพิจารณาคำร้องขอย้ายที่ระบุสถานศึกษาใด ๆ ก็ได้ภายหลัง โดยการพิจารณาย้ายให้พิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาด้วยกัน ที่มีสถานศึกษาขนาดเดียวกันและขนาดใกล้เคียงกัน ทั้งภายในเขตพื้นที่การศึกษาและต่างเขตพื้นที่การศึกษา พร้อมกันก่อน

๗.๑.๓.๓ เมื่อพิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อ ๗.๑.๓.๑ หรือ ข้อ ๗.๑.๓.๒ แล้ว หากยังมีตำแหน่งว่างเหลืออยู่ และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แล้วแต่กรณี เห็นว่ามีเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องย้ายผู้บริหารสถานศึกษาที่ต่างไปจากที่กำหนดไว้ตามข้อ ๗.๑.๓.๑ หรือ ข้อ ๗.๑.๓.๒ ให้พิจารณาย้ายข้ามขนาดสถานศึกษาในประเภทเดียวกันได้ตามลำดับ เช่น มีตำแหน่งว่างในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษเหลืออยู่ ให้พิจารณาคำร้องขอย้ายของผู้ประสงค์ขอย้ายที่ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาขนาดกลางก่อน จึงพิจารณาคำร้องขอย้ายของผู้ประสงค์ขอย้ายที่ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาขนาดเล็ก ตามลำดับ ทั้งนี้ ให้พิจารณาภายในเขตพื้นที่การศึกษาและต่างเขตพื้นที่การศึกษา พร้อมกัน

๗.๑.๓.๔ เมื่อพิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อ ๗.๑.๓.๓ แล้ว หากยังมีตำแหน่งว่างเหลืออยู่อีก ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แล้วแต่กรณี พิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษาไปสถานศึกษาขนาดเดียวกันและขนาดใกล้เคียงกันที่ต่างประเภทสถานศึกษาได้ ทั้งนี้ ให้นำคำร้องต่างประเภทดังกล่าวมาพิจารณาพร้อมกัน

สำนักงาน ก.ค.ศ.

สำหรับการย้ายรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ให้พิจารณาย้ายตามข้อ ๗.๑.๓.๑ ๗.๑.๓.๒ และ ๗.๑.๓.๔ โดยไม่ต้องคำนึงถึงขนาดสถานศึกษา

๗.๑.๔ เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แล้วแต่กรณี พิจารณาย้ายตามข้อ ๗.๑.๓ แล้ว หากยังมีตำแหน่งว่างในสัดส่วนที่ใช้รับย้ายเหลืออยู่ให้นำมาย้ายต่อเนื่องกันได้ จนไม่มีคำร้องของผู้ประสงค์ขอย้ายมาดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาที่มีตำแหน่งว่างนั้น ทั้งนี้ คำร้องขอย้ายใดไม่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ย้าย คำร้องขอย้ายดังกล่าวเป็นอันยกเลิก

๗.๑.๕ กรณีที่ได้กำหนดสัดส่วนของจำนวนตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้ในการรับย้ายและการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก หรือใช้สำหรับการคัดเลือก

๗.๑.๕.๑ กรณีที่ได้กำหนดสัดส่วนของจำนวนตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้ในการรับย้ายและการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก

กรณีที่มีตำแหน่งว่างในสัดส่วนที่ใช้รับย้ายเหลืออยู่ และหรือมีตำแหน่งว่างในสัดส่วนการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกหลังจากนำไปบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกแล้ว และหรือมีตำแหน่งว่างเกิดขึ้นภายหลัง เมื่อการย้ายตามข้อ ๗.๑.๔ เสร็จสิ้นแล้ว (เช่น ลาออก เปลี่ยนตำแหน่ง ย้ายไปต่างเขตพื้นที่การศึกษา ย้ายกรณีอื่น ฯลฯ) ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำตำแหน่งว่างทั้งหมดมารวมกัน แล้วเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แล้วแต่กรณี พิจารณากำหนดสัดส่วนของจำนวนตำแหน่งว่างตามข้อ ง. แล้วให้ประกาศตำแหน่งว่างให้ทราบโดยทั่วกัน โดยวิธีปิดประกาศ ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งประกาศทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน เพื่อให้ผู้ประสงค์ขอย้ายที่มีคุณสมบัติตามข้อ ๑.๒ ยื่นคำร้องขอย้ายหลังจากการย้ายประจำปี ไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาที่มีตำแหน่งว่างและสถานศึกษาที่ไม่มีตำแหน่งว่าง โดยให้ยื่นคำร้องขอย้ายได้เพียงเขตพื้นที่การศึกษาเดียวเท่านั้น ทั้งนี้ เอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาย้ายให้นับถึงวันสุดท้ายที่กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้ายในแต่ละครั้ง แล้วจึงดำเนินการตามข้อ ๗.๑.๑ - ข้อ ๗.๑.๔ ต่อไป

๗.๑.๕.๒ กรณีที่ได้กำหนดสัดส่วนของจำนวนตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้ในการรับย้ายและใช้สำหรับคัดเลือก

กรณีที่มีตำแหน่งว่างในสัดส่วนที่ใช้รับย้ายเหลืออยู่ และหรือมีตำแหน่งว่างเกิดขึ้นภายหลัง เมื่อการย้ายตามข้อ ๗.๑.๔ เสร็จสิ้นแล้ว (เช่น ลาออก เปลี่ยนตำแหน่ง ย้ายไปต่างเขตพื้นที่การศึกษา ย้ายกรณีอื่น ฯลฯ) ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำตำแหน่งว่างทั้งหมดมารวมกัน แล้วเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แล้วแต่กรณี พิจารณากำหนดสัดส่วนของจำนวนตำแหน่งว่าง ตามข้อ ง. โดยไม่ให้นำตำแหน่งว่างในสัดส่วนที่ใช้สำหรับคัดเลือกมากำหนดสัดส่วนตำแหน่งว่างใหม่ แล้วให้ประกาศตำแหน่งว่างให้ทราบโดยทั่วกัน โดยวิธีปิดประกาศ ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งประกาศทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน เพื่อให้ผู้ประสงค์ขอย้ายที่มีคุณสมบัติตามข้อ ๑.๒ ยื่นคำร้องขอย้ายหลังจากการย้ายประจำปี ไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาที่มีตำแหน่งว่างและสถานศึกษาที่ไม่มีตำแหน่งว่าง โดยให้ยื่นคำร้องขอย้ายได้เพียง

สำนักงาน อ.ก.ค.ศ.

เขตพื้นที่การศึกษาเดียวเท่านั้น ทั้งนี้ เอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาย้ายให้นับถึงวันสุดท้ายที่กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้ายในแต่ละครั้ง แล้วจึงดำเนินการตามข้อ ๗.๑.๑ - ข้อ ๗.๑.๔ ต่อไป

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 ทั้งนี้ ผู้ที่ยื่นคำร้องขอย้ายไม่จำเป็นต้องได้รับการพิจารณาให้ย้ายเสมอไป ส่วนความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ให้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเท่านั้น หาก อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความเห็นต่างจากความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย ให้ระบุเหตุผลให้ชัดเจน

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

กรณีไม่มีผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษตามวรรคหนึ่งขอย้าย ให้พิจารณาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ประสงค์ขอย้าย และเคยมีประสบการณ์ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ

๗.๒.๔ เมื่อ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พิจารณาย้ายตามข้อ ๗.๒.๓ แล้ว หากยังมีตำแหน่งว่างในสัดส่วนที่ใช้รับย้ายเหลืออยู่ให้นำมาย้ายต่อเนื่องกันได้ จนไม่มีคำร้องของผู้ประสงค์ขอย้ายมาดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาที่มีตำแหน่งว่างนั้น ทั้งนี้ คำร้องขอย้ายใดไม่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ย้าย คำร้องขอย้ายดังกล่าวเป็นอันยกเลิก

๗.๒.๕ กรณีที่ได้กำหนดสัดส่วนของจำนวนตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้ในการรับย้ายและการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก หรือใช้สำหรับการคัดเลือก

๗.๒.๕.๑ กรณีที่ได้กำหนดสัดส่วนของจำนวนตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้ในการรับย้ายและการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก

กรณีที่มีตำแหน่งว่างในสัดส่วนที่ใช้รับย้ายเหลืออยู่ และหรือมีตำแหน่งว่างในสัดส่วนการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกหลังจากนำไปบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกแล้ว และหรือมีตำแหน่งว่างเกิดขึ้นภายหลัง เมื่อการย้ายตามข้อ ๗.๒.๔ เสร็จสิ้นแล้ว (เช่น ลาออก เปลี่ยนตำแหน่ง ย้ายไปต่างเขตพื้นที่การศึกษา ย้ายกรณีอื่น ฯลฯ) ให้สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษนำตำแหน่งว่างทั้งหมดมารวมกัน แล้วเสนอ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พิจารณากำหนดสัดส่วนของจำนวนตำแหน่งว่างตามข้อ ง. แล้วให้ประกาศตำแหน่งว่างให้ทราบโดยทั่วกัน โดยวิธีปิดประกาศ ณ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ รวมทั้งประกาศทางเว็บไซต์ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน เพื่อให้ผู้ประสงค์ขอย้ายที่มีคุณสมบัติตามข้อ ๑.๒ ยื่นคำร้องขอย้ายหลังจากการย้ายประจำปี ไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาที่มีตำแหน่งว่างและสถานศึกษาที่ไม่มีตำแหน่งว่าง

ทั้งนี้ เอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาย้ายให้นับถึงวันสุดท้ายที่กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้ายในแต่ละครั้ง แล้วจึงดำเนินการตามข้อ ๗.๒.๑ - ข้อ ๗.๒.๔ ต่อไป

๗.๒.๕.๒ กรณีที่ได้กำหนดสัดส่วนของจำนวนตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้ในการรับย้ายและใช้สำหรับคัดเลือก

กรณีที่มีตำแหน่งว่างในสัดส่วนที่ใช้รับย้ายเหลืออยู่ และหรือมีตำแหน่งว่างเกิดขึ้นภายหลัง เมื่อการย้ายตามข้อ ๗.๒.๔ เสร็จสิ้นแล้ว (เช่น ลาออก เปลี่ยนตำแหน่งย้ายกรณีอื่น ฯลฯ) ให้สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ นำตำแหน่งว่างทั้งหมดมารวมกัน แล้วเสนอ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พิจารณากำหนดสัดส่วนของจำนวนตำแหน่งว่าง ตามข้อ ง. โดยไม่ให้นำตำแหน่งว่างในสัดส่วนที่ใช้สำหรับคัดเลือกมากำหนดสัดส่วนตำแหน่งว่างใหม่ แล้วให้ประกาศตำแหน่งว่างให้ทราบโดยทั่วกัน โดยวิธีปิดประกาศ ณ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ รวมทั้งประกาศทางเว็บไซต์ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน เพื่อให้ผู้ประสงค์ขอย้ายที่มีคุณสมบัติตามข้อ ๑.๒ ยื่นคำร้องขอย้ายหลังจากการย้ายประจำปี ไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาที่มีตำแหน่งว่างและสถานศึกษาที่ไม่มีตำแหน่งว่าง ทั้งนี้ เอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาย้ายให้นับถึงวันสุดท้ายที่กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้ายในแต่ละครั้ง แล้วจึงดำเนินการตามข้อ ๗.๒.๑ - ข้อ ๗.๒.๔ ต่อไป

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 ทั้งนี้ ผู้ที่ยื่นคำร้องขอย้ายไม่จำเป็นต้องได้รับการพิจารณาให้ย้ายเสมอไป ส่วนความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ให้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเท่านั้น 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 พิจารณาคำร้องขอย้ายที่ระบุชื่อสถานศึกษาให้แล้วเสร็จก่อนจึงพิจารณาคำร้องขอย้ายที่ระบุสถานศึกษาใด ๆ ก็ได้ ภายหลัง

๗.๓.๔ เมื่อ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณาย้ายตามข้อ ๗.๓.๓ แล้ว หากยังมีตำแหน่งว่างในสัดส่วนที่ใช้รับย้ายเหลืออยู่ให้นำมาย้ายต่อเนื่องกันได้ จนไม่มีคำร้องของผู้ประสงค์ขอย้ายมาดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาที่มีตำแหน่งว่างนั้น ทั้งนี้ คำร้องขอย้ายใดไม่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ย้าย คำร้องขอย้ายดังกล่าวเป็นอันยกเลิก

๗.๓.๕ กรณีที่มีตำแหน่งว่างเกิดขึ้นภายหลัง เมื่อการย้ายตามข้อ ๗.๓.๔ เสร็จสิ้นแล้ว (เช่น ลาออก เปลี่ยนตำแหน่ง ย้ายกรณีอื่น ฯลฯ) ให้ส่วนราชการประกาศตำแหน่งว่างให้ทราบโดยทั่วกัน โดยวิธีปิดประกาศ ณ ส่วนราชการ รวมทั้งประกาศทางเว็บไซต์ของส่วนราชการ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน เพื่อให้ผู้ประสงค์ขอย้ายที่มีคุณสมบัติตามข้อ ๑.๒ ยื่นคำร้องขอย้ายหลังจากการย้ายประจำปี ไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาที่มีตำแหน่งว่างและสถานศึกษาที่ไม่มีตำแหน่งว่าง ทั้งนี้ เอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

การพิจารณาย้ายให้นับถึงวันสุดท้ายที่กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้ายในแต่ละครั้ง แล้วจึงดำเนินการตามข้อ ๗.๓.๑ - ข้อ ๗.๓.๔ ต่อไป

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 อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาเห็นว่าต้องมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นพิเศษ

๒. คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะได้รับการพิจารณาเสนอชื่อ

๒.๑ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ ศักยภาพ และประสบการณ์เหมาะสม โดยพิจารณาจากประวัติและผลงานที่ผ่านมา

๒.๒ ต้องไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อเต็มเวลา

๓. การพิจารณากลั่นกรองการย้าย

การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และส่วนราชการอื่น ให้คณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายพิจารณากลั่นกรองการย้าย

๔. การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรณีที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาเห็นว่า มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาใดเป็นพิเศษ ให้ดำเนินการ ดังนี้

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

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๔.๒ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณารายชื่อผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณสมบัติ ตามข้อ ๒ และสอบถามความสมัครใจของผู้ที่ประสงค์จะให้ย้ายด้วย

๔.๓ การพิจารณาย้าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการตรวจสอบข้อมูลและจัดทำรายละเอียดของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสงค์จะให้ย้าย ก่อนเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายพิจารณา

สำหรับสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ นำรายชื่อผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสงค์จะให้ย้าย เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายพิจารณา

๔.๔ ให้คณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย พิจารณากลั่นกรองก่อนเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาย้าย ทั้งนี้ หากมีผู้ที่ยื่นคำร้องขอย้ายได้ระบุสถานศึกษาดังกล่าวไว้ให้นำมาพิจารณาร่วมด้วย

๔.๕ ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาย้าย โดยให้นำความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย และความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาทั้งต้นทางและปลายทางมาประกอบการพิจารณาย้าย ทั้งนี้ ความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ให้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเท่านั้น

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 หากมีผู้ที่ยื่นคำร้องขอย้ายได้ระบุสถานศึกษาดังกล่าวไว้ ให้นำมาพิจารณาร่วมด้วย

๕.๔ ให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณาย้าย โดยให้นำความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย และความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาทั้งต้นทางและปลายทางมาประกอบการพิจารณาย้าย ทั้งนี้ ความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ให้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเท่านั้น

<u>กลุ่ม ๒ การย้ายผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาที่มีสภาพความยากลำบากในการจัดการศึกษา</u>

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย ไว้ดังนี้

๑. สถานศึกษาที่จะใช้รับย้าย ตามกลุ่ม ๒ ต้องมีเงื่อนไขข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้

๑.๑ เป็นสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร พื้นที่เกาะ พื้นที่เสี่ยงภัย หรือชายแดน 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 อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี กำหนด

๒.๓ ต้องไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อเต็มเวลา

๓. การพิจารณากลั่นกรองการย้าย

การย้ายผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และส่วนราชการอื่น ให้คณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายพิจารณากลั่นกรองการย้าย

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 หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษพิจารณาเห็นว่า ต้องมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาใดที่มีสภาพความยากลำบากในการจัดการศึกษา ให้ดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษประกาศรายชื่อสถานศึกษาที่ประสงค์จะพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามข้อ ๑ และคุณสมบัติ ตามข้อ ๒

พร้อมทั้ง เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาแต่ละแห่ง โดยความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ สถานศึกษาดังกล่าวจะต้องมีตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาว่างอยู่ หรือมีตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่คาดว่าจะว่าง

๖.๒ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณารายชื่อผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีคุณสมบัติ ตามข้อ ๒ และสอบถามความสมัครใจของผู้ที่ประสงค์จะให้ย้ายด้วย

๖.๓ การพิจารณาย้ายผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการตรวจสอบข้อมูลและจัดทำรายละเอียดของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสงค์จะให้ย้าย ก่อนเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายพิจารณา

สำหรับการย้ายผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ นำรายชื่อผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ประสงค์จะให้ย้าย เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายพิจารณา

๖.๔ ให้คณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย แล้วแต่กรณี พิจารณากลั่นกรองก่อนเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาย้าย ทั้งนี้ หากมีผู้ที่ยื่นคำร้องขอย้ายได้ระบุสถานศึกษาดังกล่าวไว้ ให้นำมาพิจารณาร่วมด้วย

๖.๕ ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาย้าย โดยให้นำความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย และความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาทั้งต้นทางและปลายทางมาประกอบการพิจารณาย้าย ทั้งนี้ ความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ให้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเท่านั้น

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 หากมีผู้ที่ยื่นคำร้องขอย้ายได้ระบุสถานศึกษาดังกล่าวไว้ ให้นำมาพิจารณาร่วมด้วย

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๗.๔ ให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณาย้าย โดยให้นำความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย และความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาทั้งต้นทางและปลายทางมาประกอบการพิจารณาย้าย ทั้งนี้ ความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ให้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเท่านั้น

ประเภทที่ ๒ การย้ายเพื่อแก้ปัญหาการบริหารจัดการในสถานศึกษา

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย ไว้ดังนี้

๑. กรณีเกิดปัญหาในสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ และมีความจำเป็นต้องย้ายผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นการแก้ปัญหานั้น จะต้องปรากฏข้อเท็จจริงว่า หากให้ผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาต่อไป จะเป็นปัญหาอุปสรรคในการจัดการศึกษา ทั้งนี้ ให้มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนดำเนินการ และในการพิจารณาย้ายให้คำนึงถึงความเหมาะสม ประโยชน์ของทางราชการและความเป็นธรรมแก่ผู้บริหารสถานศึกษาผู้นั้นด้วย

๒. การพิจารณากลั่นกรองการย้าย

การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และส่วนราชการอื่น ให้คณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายพิจารณากลั่นกรองการย้าย

๓. การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓.๑ กรณีที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี มีข้อมูลชัดเจนว่าผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาในการบริหารจัดการในสถานศึกษาจริง ให้สรุปข้อเท็จจริง พร้อมเอกสารหลักฐาน และความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา เสนอ คณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย พิจารณา

๓.๒ ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาด้วยกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาด้วยกัน และสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษด้วยกัน โดยสถานศึกษาที่รับย้ายต้องเป็นสถานศึกษาที่มีขนาดเท่าเดิม หรือขนาดเล็กกว่าเดิมเท่านั้น โดยให้นำความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายและความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาทั้งต้นทางและปลายทาง มาประกอบการพิจารณาย้าย ทั้งนี้ ความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ให้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเท่านั้น

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 ให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษาไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาที่มีขนาดเท่าเดิม หรือขนาดเล็กกว่าเดิมเท่านั้น โดยให้นำความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย และความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาทั้งต้นทางและปลายทาง มาประกอบการพิจารณาย้าย ทั้งนี้ ความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ให้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเท่านั้น

สำนักงาน ก.ค.ศ.

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

๓. การพิจารณาย้าย

๓.๑ การพิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และส่วนราชการอื่น ให้คณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายพิจารณากลั่นกรองการย้าย

๓.๒ ให้พิจารณาคำร้องขอย้ายที่ระบุชื่อสถานศึกษาให้แล้วเสร็จก่อน จึงพิจารณาคำร้องขอย้ายที่ระบุสถานศึกษาใด ๆ ก็ได้ ภายหลัง

๓.๓ ให้พิจารณาย้ายไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาที่มีขนาดเท่าเดิม หรือขนาดเล็กกว่าเดิมเท่านั้น

๓.๔ ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี นำความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย และความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาทั้งต้นทางและปลายทาง มาประกอบการพิจารณาย้าย โดยให้คำนึงถึงความเหมาะสมและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา รวมทั้งประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ผู้ที่ยื่นคำร้องขอย้ายไม่จำเป็นต้องได้รับการพิจารณาให้ย้ายเสมอไป ส่วนความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ให้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเท่านั้น

หาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีความเห็นต่างจากความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย ให้ระบุเหตุผลให้ชัดเจน

๔. การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๔.๑ ให้ผู้ประสงค์ขอย้ายยื่นคำร้องได้เมื่อมีเหตุผลความจำเป็นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด หากไม่ได้รับการพิจารณาให้ย้ายภายใน ๑ ปี ให้ถือว่าคำร้องนั้นเป็นอันยกเลิก

๔.๒ กรณีผู้ประสงค์ขอย้ายไปสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ระบุสถานศึกษาที่ประสงค์จะย้ายไปดำรงตำแหน่งได้เพียงเขตพื้นที่การศึกษาเดียว

สำนักงาน ก.ค.ศ.

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

ฆ. การย้ายผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

การย้ายผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษของทุกส่วนราชการ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

ฌ. การออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 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

แบบคำร้องขอย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานบริหารสถานศึกษา

ยื่นคำร้องขอย้าย ☐ ประจำปี ..... ☐ หลังจากการย้ายประจำปี .....

การย้ายสังกัด	☐ เขตพื้นที่การศึกษา..... ☐ ภายในเขตพื้นที่การศึกษา ☐ ต่างเขตพื้นที่การศึกษา	☐ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	☐ ส่วนราชการ ☐ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ☐ กรมส่งเสริมการเรียนรู้

ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ..... หน่วยงานการศึกษา..... รับเงินเดือนอันดับ.....อัตราเงินเดือน.....บาท (ปีงบประมาณ.....)	ขอย้ายกรณี	☐ ปกติ ☐ พิเศษ กรณี..... ☐ เพื่อประโยชน์ของทางราชการ

ประวัติส่วนตัว	ข้อมูลอื่น ๆ	ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งที่	เหตุผลการขอย้าย
๑. เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ..... ๒. วุฒิ..... ..... ๓. ความรู้ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา .... ๔. ประสบการณ์..... .... ๕. คู่สมรสชื่อ..... อาชีพ..... ที่ทำงาน..... ตำบล..... อำเภอ..... จังหวัด.....	๑. ผลการปฏิบัติงาน (ระบุ) .... ๒. การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ เคยถูกลงโทษทางวินัย ☐ภาคทัณฑ์ ☐ตัดเงินเดือน ☐ลดเงินเดือน/ลดขั้นเงินเดือน เคยถูกพิจารณาเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพครู/ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ตักเตือน ☐ ภาคทัณฑ์ ☐ พักใช้ใบอนุญาต ☐ เพิกถอนใบอนุญาต	๑. สถานศึกษา (๑) .... (๒) .... (๓) .... ๒. ถ้าไม่ได้ตามระบุ .....(๑) ขอระงับการย้าย .....(๒) หน่วยงานการศึกษาใดก็ได้ใน ..... กรณีได้รับพิจารณาให้ย้ายตามข้อ ๑ และข้อ ๒ (๒) แล้วจะไม่ขอระงับหรือเปลี่ยนแปลงไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น หมายเหตุ ๑. ระบุชื่อสถานศึกษาได้ไม่เกิน ๓ แห่งเท่านั้น ๒. การย้ายไปสังกัด สพท. ให้ระบุสถานศึกษาได้เพียงเขตพื้นที่การศึกษาเดียว	....

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
☐ สำเนาทะเบียนบ้าน
☐ สำเนาใบสำคัญการสมรส
☐ ใบรับรองแพทย์
☐ บันทึกประจำวัน ตำรวจ/ฝ่ายปกครอง
☐ บันทึกข้อตกลงของผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนทุกคน
☐ วิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา
☐ ผลการประเมินตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)
☐ อื่น ๆ (ระบุ).....
.....
.....
.....

ความเห็นผู้บังคับบัญชา

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

ลงชื่อ.....
(.....)
ตำแหน่ง.....

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

ลงชื่อ.....
(.....)
ตำแหน่ง.....

หมายเหตุ ให้ปรับแบบคำร้องขอย้ายได้ตามความเหมาะสมและจำเป็น

ขอรับรองว่าข้อมูลถูกต้องและเป็นความจริง

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

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๒

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง และการโอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๓๐ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หลักเกณฑ์และวิธีการย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง และการโอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)
๒. แบบคำขอย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง และโอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)
๓. คำอธิบายและตัวอย่างประกอบหลักเกณฑ์และวิธีการฯ

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ให้ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษาทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตามหนังสือที่อ้างถึง

๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง และการโอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

๓. ให้ส่วนราชการกำหนดรายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการประเมินบุคคล เกณฑ์การตัดสิน และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ใช้บังคับ

ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านที่ส่วนราชการยังมิได้ประกาศรายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการประเมินบุคคล และเกณฑ์การตัดสิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้บังคับอยู่เดิมไปพลางก่อน

/ การใด ...

การใดอยู่ระหว่างดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้บังคับอยู่เดิม ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนั้นต่อไปจนแล้วเสร็จ

ทั้งนี้ ได้จัดทำแบบคำขอย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง และโอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) และคำอธิบายและตัวอย่างประกอบหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ และ ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่ง
บุคลากรทางการศึกษา
โทร./โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๒๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

หลักเกณฑ์และวิธีการย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง และการโอน
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ
ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว๑๒ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖)

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในการย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง และการโอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเป็นไปตามระบบคุณธรรมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) มาตรา ๕๗ และมาตรา ๕๙ ประกอบกับมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง และการโอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ดังต่อไปนี้

ก. นิยาม

ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

"การย้าย" หมายความว่า การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ หรือข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในหน่วยงานการศึกษาที่สังกัดส่วนราชการเดียวกัน ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน และให้หมายความรวมถึง การย้ายสับเปลี่ยนกับตำแหน่งที่มีคนครอง การย้ายตามผลการสอบแข่งขัน และการย้ายเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ในการบริหารจัดการในหน่วยงานการศึกษาด้วย

"การเปลี่ยนตำแหน่ง" หมายความว่า การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ที่มิใช่บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในสังกัดส่วนราชการเดียวกัน ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

"การโอน" หมายความว่า การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ สังกัดส่วนราชการอื่นในกระทรวงศึกษาธิการ ให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

ข. การย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง หรือการโอน

๑. ผู้ขอย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง หรือโอนต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

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

๑.๒ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งประเภท และระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๑.๓ ไม่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาก่อนแต่งตั้ง

สำนักงาน ก.ค.ศ.

กรณีผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนกับตำแหน่งที่มีคนครอง นอกจากต้องมีคุณสมบัติตามข้อ ๑.๑ – ๑.๓ แล้ว ในวันที่ยื่นคำร้องขอย้ายต้องมีอายุราชการเหลือไม่น้อยกว่า ๒๔ เดือน นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่ครบเกษียณอายุราชการ

สำหรับผู้ขอโอน นอกจากต้องมีคุณสมบัติตามข้อ ๑.๑ – ๑.๓ แล้ว ต้องได้รับความยินยอมให้โอนจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งของส่วนราชการหรือหน่วยงานต้นสังกัดเดิมของผู้นั้นด้วย

๒. หน่วยงานการศึกษาที่จะรับย้ายตามผลการสอบแข่งขัน หรือจะรับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือจะรับย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ หรือจะรับโอน ต้องไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้หรือบัญชีผู้ได้รับคัดเลือกตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งที่จะรับย้ายตามผลการสอบแข่งขัน รับเปลี่ยนตำแหน่ง รับย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ และรับโอน ที่ขึ้นบัญชีของหน่วยงานการศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือบัญชีของส่วนราชการนั้น แล้วแต่กรณี ซึ่งรอการบรรจุและแต่งตั้ง

๓. หน่วยงานการศึกษาที่รับการบรรจุและแต่งตั้ง ต้องมีจำนวนบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ไม่เกินกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตำแหน่งที่รับย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง หรือโอนต้องเป็นตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ สามารถประกาศตำแหน่งดังกล่าวทั้งสองระดับในคราวเดียวกันได้

สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ ให้นำตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ มาใช้ประกาศเท่านั้น

ทั้งนี้ ตำแหน่งที่จะใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง หากเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือนต้องมิใช่เป็นตำแหน่งที่รอการเลิกหรือยุบ หรือตำแหน่งที่มีเงื่อนไขตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) กำหนด หรือตำแหน่งที่สงวนไว้ หรือเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔. ให้พิจารณาการย้ายบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ เปลี่ยนตำแหน่ง และรับโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตามลำดับ

๕. การดำเนินการให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดถือระบบคุณธรรม ความเสมอภาค ความโปร่งใส และตรวจสอบได้

๖. การให้ได้รับเงินเดือนให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม กรณีที่เงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าขั้นสูงของระดับถัดไปไม่เกินหนึ่งระดับ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ค. การย้าย

การย้ายไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) แบ่งเป็น ๔ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ การย้ายไปดำรงตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน เป็นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) และข้าราชการพลเรือนสามัญไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ ในตำแหน่งประเภทเดิมและระดับตำแหน่งที่ไม่สูงกว่าเดิมในหน่วยงานการศึกษาที่สังกัดส่วนราชการเดียวกัน

สำหรับกรณีการย้ายผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการไปดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป หรือย้ายไปดำรงตำแหน่งในระดับตำแหน่งที่ต่ำกว่าเดิม ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ขอย้าย

สำนักงาน ก.ค.ศ.

กรณีที่ ๒ การย้ายสับเปลี่ยน เป็นการย้ายบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ซึ่งเป็นตำแหน่งประเภทเดียวกัน

กรณีที่ ๓ การย้ายตามผลการสอบแข่งขัน เป็นการย้ายบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ

กรณีที่ ๔ การย้ายเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ในการบริหารจัดการ ในหน่วยงานการศึกษา เป็นการย้ายเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการในหน่วยงานการศึกษา โดยต้องเป็นการย้ายไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ซึ่งเป็นตำแหน่งประเภทเดียวกันและระดับเดียวกัน

การดำเนินการย้าย

กรณีที่ ๑ การย้ายไปดำรงตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

๑. ให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑.๑ กำหนดองค์ประกอบการประเมิน และตัวชี้วัด ในการพิจารณาความเหมาะสมของผู้ขอย้าย ดังนี้

๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับย้าย

๓) ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม

๑.๒ กำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ เกณฑ์การให้คะแนนและเกณฑ์การตัดสิน

๑.๓ ประกาศองค์ประกอบ ตัวชี้วัด เกณฑ์การให้คะแนน และเกณฑ์การตัดสินให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ส่วนราชการอาจกำหนดรายละเอียดอื่นเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ และอาจตั้งคณะกรรมการ หรือคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบการดำเนินการได้

๒. ให้หน่วยงานการศึกษาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๒.๑ จัดให้มีการเผยแพร่ประกาศองค์ประกอบการประเมิน ตัวชี้วัด เกณฑ์การให้คะแนน และเกณฑ์การตัดสิน ตามที่ส่วนราชการกำหนดให้ทราบโดยทั่วกัน

๒.๒ สำรวจตำแหน่งว่างที่ไม่มีเงื่อนไขการใช้ตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือนและเป็นตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด มาใช้สำหรับการย้าย

๓. ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณีดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ อนุมัติให้นำตำแหน่งว่างที่ไม่มีเงื่อนไขการใช้ตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือนและเป็นตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด มาใช้สำหรับการย้าย

๓.๒ ประกาศรับย้าย ก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน โดยระบุตำแหน่งว่างที่จะรับย้าย คุณสมบัติของผู้ขอย้าย และองค์ประกอบการประเมิน ตัวชี้วัด แบบประเมิน คะแนนการประเมิน และเกณฑ์การให้คะแนน รวมทั้งข้อความอื่นที่ผู้ขอย้ายควรทราบ โดยปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผยและประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่าง ๆ ตามความเหมาะสม และรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๓.๓ ตั้งคณะกรรมการซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและความเหมาะสม ไม่น้อยกว่า ๕ คน ทำหน้าที่ประเมินความเหมาะสมของผู้ขอย้าย

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบการประเมินและตัวชี้วัดที่ส่วนราชการกำหนด

๓.๔ การย้ายให้พิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๑) ให้พิจารณาจากผลการประเมินความเหมาะสมของผู้ขอย้าย ตามข้อ ๓.๓

๒) การย้ายไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานการศึกษาอื่นภายในส่วนราชการหรือภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต้องได้รับการอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี

๓) การย้ายไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานการศึกษาอื่นต่างเขตพื้นที่การศึกษา ต้องได้รับการอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ของผู้ประสงค์ขอย้ายและผู้รับย้าย แล้วแต่กรณี

สำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในสถานศึกษา ให้สถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี สำหรับความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาให้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเท่านั้น

ทั้งนี้ ผู้ขอย้ายไม่จำเป็นต้องได้รับการพิจารณาให้ย้ายเสมอไป

๔) กรณีการรับย้ายกลุ่มตำแหน่งเดียวกันไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการขึ้นไป ไม่ต้องประเมินบุคคลและผลงาน

๕) กรณีการรับย้ายต่างกลุ่มตำแหน่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการขึ้นไป นอกจากจะต้องได้รับการประเมินความเหมาะสมตามข้อ ๓.๓ แล้ว ต้องมีการพิจารณาประเมินบุคคลและผลงาน โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยอนุโลม

การพิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล และระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง อาจพิจารณากำหนดเป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ

สำหรับตำแหน่งนิติกร ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้เป็นสายงานวิชาชีพเฉพาะ จะต้องมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล และระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยอนุโลม

กรณีที่ ๒ การย้ายสับเปลี่ยน

๑. ให้หน่วยงานการศึกษารับคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนของผู้ประสงค์ขอย้าย และเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ พิจารณาให้ความเห็นก่อนเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี

๒. ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาการย้ายสับเปลี่ยนให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ การย้ายไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานการศึกษาอื่นภายในส่วนราชการหรือภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต้องได้รับการอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี

๒.๒ การย้ายไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานการศึกษาอื่นต่างเขตพื้นที่การศึกษา ต้องได้รับการอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ของผู้ประสงค์ขอย้ายและผู้รับย้าย แล้วแต่กรณี

สำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในสถานศึกษา ให้สถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี ซึ่งความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาให้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเท่านั้น

ทั้งนี้ ผู้ขอย้ายไม่จำเป็นต้องได้รับการพิจารณาให้ย้ายเสมอไป

๒.๓ กรณีการรับย้ายกลุ่มตำแหน่งเดียวกันไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการขึ้นไป ไม่ต้องประเมินบุคคลและผลงาน

๒.๔ กรณีการรับย้ายต่างกลุ่มตำแหน่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการขึ้นไป ต้องมีการพิจารณาประเมินบุคคลและผลงาน โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยอนุโลม

การพิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล และระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง อาจพิจารณากำหนดเป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ

สำหรับตำแหน่งนิติกร ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้เป็นสายงานวิชาชีพเฉพาะ จะต้องมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล และระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยอนุโลม

กรณีที่ ๓ การย้ายตามผลการสอบแข่งขัน

๑. การย้ายตามผลการสอบแข่งขัน เป็นการคัดเลือกตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการตามผลการสอบแข่งขัน โดยต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งประเภทวิชาการ และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นยังไม่ถูกยกเลิก และเป็นการสอบแข่งขันของ ก.พ. หรือ ก.ค.ศ. หรือการสอบแข่งขันที่เทียบเคียงหรือได้มาตรฐานเดียวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. หรือ ก.ค.ศ. กำหนด

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ทั้งนี้ การสอบแข่งขันให้พิจารณาจากเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑) การสอบแข่งขันต้องเป็นการเปิดสอบทั่วไปไม่จำกัดเฉพาะกลุ่ม หรือเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เช่น จะประกาศรับสมัครสอบเฉพาะพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือเฉพาะผู้ได้รับปริญญาเกียรตินิยม ไม่ได้

๒) มีการตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน และกรรมการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร กรรมการออกข้อสอบ กรรมการสอบสัมภาษณ์ เป็นต้น เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และมาตรฐานในการดำเนินการ

๓) มีการประกาศรับสมัครสอบอย่างเปิดเผย ทั่วถึง ตรงกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ กำหนดระยะเวลาดำเนินการ และระบุรายละเอียดในประกาศรับสมัครครอบคลุมสิ่งสำคัญที่ผู้สมัครต้องทราบอย่างครบถ้วน และชัดเจน เช่น ชื่อตำแหน่ง ลักษณะงาน คุณสมบัติของผู้สมัคร เงินเดือนที่ได้รับ เป็นต้น

๔) การสอบแข่งขันมีกระบวนการเป็นขั้นตอนต่าง ๆ เช่น กำหนดหลักสูตร ออกข้อสอบหรือกำหนดวิธีการสอบ ดำเนินการสอบ วัดผลสอบ เกณฑ์การตัดสิน

๕) ดำเนินการทดสอบความรู้ความสามารถเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตรงกับตำแหน่งงาน ดังนี้

ก. ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป เป็นการวัดศักยภาพในการเรียนรู้

ข. ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง เป็นการทดสอบความรู้ความสามารถ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ตามขอบข่ายของงานที่ต้องปฏิบัติตามที่กำหนดในมาตรฐานตำแหน่ง

ค. ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง เป็นการประเมินบุคคล เพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง

การตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้สอบได้ให้ถือเกณฑ์ว่าต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนในการสอบแต่ละภาค ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๖) มีการกำหนดเกณฑ์การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ระยะเวลา หรืออายุการขึ้นบัญชีและจัดทำประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านเกณฑ์การตัดสินซึ่งมีรายชื่อถูกต้อง และมีรายละเอียดตามที่ควรกำหนด

๗) เรียกผู้ขึ้นบัญชีมารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุตามลำดับที่ โดยมีหนังสือถึงผู้ขึ้นบัญชีตามระยะเวลาที่กำหนด

๒. การย้ายตามผลการสอบแข่งขันดำเนินการได้ ๒ กรณี ดังนี้

๒.๑ ผู้สอบแข่งขันได้ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จะต้องถึงลำดับที่ที่จะบรรจุและแต่งตั้ง โดยต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ซึ่งเป็นชื่อตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ขอย้าย

๒.๒ ผู้สอบแข่งขันได้ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ในสังกัดหน่วยงานการศึกษาเดิม โดยไม่ต้องถึงลำดับที่ที่จะบรรจุและแต่งตั้ง และต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ซึ่งเป็นชื่อตำแหน่งเดียวกัน หรือกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ขอย้าย ตามลำดับ

๓. ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณีดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ ให้ความเห็นชอบนำตำแหน่งว่างที่ไม่มีเงื่อนไขการใช้ตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือนและเป็นตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด มาใช้สำหรับการบรรจุตามผลการสอบแข่งขัน

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๓.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการย้ายโดยผลการสอบแข่งขัน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยมีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสินและประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

(๒) ดำเนินการคัดเลือก โดยวิธีการสัมภาษณ์ หรือวิธีการอื่น ตามที่เห็นว่าเหมาะสม

(๓) คัดเลือกบุคคลตามวิธีการที่กำหนด

(๔) รายงานผลการคัดเลือกบุคคล พร้อมทั้งเหตุผลและความสมควรในการพิจารณาต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓.๓ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง แต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกโดยความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี

ทั้งนี้ ต้องดำเนินการแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นก่อนบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จะถูกยกเลิก

กรณีที่ ๔ การย้ายเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ในการบริหารจัดการ ในหน่วยงานการศึกษา

กรณีที่หน่วยงานการศึกษาใดมีเหตุผลความจำเป็นต้องย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ให้หน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี ตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายได้ตามความเหมาะสม พิจารณาเหตุผลความจำเป็นและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณา โดย

๑. อ.ก.ค.ศ เขตพื้นที่การศึกษา ให้พิจารณาย้ายได้ภายในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน

๒. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ให้พิจารณาย้ายได้ภายในจังหวัดเดียวกัน

ง. การเปลี่ยนตำแหน่ง

การเปลี่ยนตำแหน่งไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑.๑ กำหนดองค์ประกอบการประเมิน และตัวชี้วัด ในการพิจารณาความเหมาะสมของผู้ขอเปลี่ยนตำแหน่ง ดังนี้

๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่ขอเปลี่ยนตำแหน่ง

๓) ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม

๑.๒ กำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ เกณฑ์การให้คะแนนและเกณฑ์การตัดสิน

๑.๓ ประกาศองค์ประกอบ ตัวชี้วัด เกณฑ์การให้คะแนน และเกณฑ์การตัดสินให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ส่วนราชการอาจกำหนดรายละเอียดอื่นเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ และอาจตั้งคณะกรรมการ หรือคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบการดำเนินการได้

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒. ให้หน่วยงานการศึกษาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๒.๑ จัดให้มีการเผยแพร่ประกาศองค์ประกอบการประเมิน ตัวชี้วัด เกณฑ์การให้คะแนน และเกณฑ์การตัดสิน ตามที่ส่วนราชการกำหนดให้ทราบโดยทั่วกัน

๒.๒ สำรวจตำแหน่งว่างที่ไม่มีเงื่อนไขการใช้ตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน และเป็นตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด มาใช้สำหรับการเปลี่ยนตำแหน่ง

๓. ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี ดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ อนุมัติให้นำตำแหน่งว่างที่ไม่มีเงื่อนไขการใช้ตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน และเป็นตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด มาใช้สำหรับการเปลี่ยนตำแหน่ง

๓.๒ ประกาศรับเปลี่ยนตำแหน่ง ก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน โดยระบุตำแหน่งว่างที่จะรับเปลี่ยนตำแหน่ง คุณสมบัติของผู้ขอเปลี่ยนตำแหน่ง และองค์ประกอบการประเมิน ตัวชี้วัด แบบประเมิน คะแนนการประเมิน และเกณฑ์การให้คะแนน รวมทั้งข้อความอื่นที่ผู้ขอเปลี่ยนตำแหน่งควรทราบ โดยปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย และประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่าง ๆ ตามความเหมาะสม และรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ

๓.๓ ตั้งคณะกรรมการซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและความเหมาะสม ไม่น้อยกว่า ๕ คน ทำหน้าที่ประเมินความเหมาะสมของผู้ขอเปลี่ยนตำแหน่ง

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบการประเมิน และตัวชี้วัดที่ส่วนราชการกำหนด

๓.๔ การพิจารณาเปลี่ยนตำแหน่งให้พิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๑) ให้พิจารณาจากผลการประเมินความเหมาะสมของผู้ขอเปลี่ยนตำแหน่ง ตามข้อ ๓.๓

๒) การเปลี่ยนตำแหน่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานการศึกษาอื่น ภายในส่วนราชการ หรือภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต้องได้รับการอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี

๓) การเปลี่ยนตำแหน่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานการศึกษาอื่น ต่างเขตพื้นที่การศึกษา ต้องได้รับการอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ของผู้ประสงค์ขอเปลี่ยนตำแหน่งและผู้รับเปลี่ยนตำแหน่ง แล้วแต่กรณี

สำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในสถานศึกษา ให้สถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี ซึ่งความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาให้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเท่านั้น

ทั้งนี้ ผู้ขอเปลี่ยนตำแหน่งไม่จำเป็นต้องได้รับการพิจารณาให้เปลี่ยนตำแหน่งเสมอไป

๔) กรณีการเปลี่ยนตำแหน่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการขึ้นไป นอกจากจะต้องได้รับการประเมินความเหมาะสมตามข้อ ๓.๓ แล้ว ต้องมีการพิจารณาประเมินบุคคลและผลงาน และจะต้องมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยอนุโลม

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ทั้งนี้ การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด ต้องเป็นไปตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งอย่างอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า สำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) กรณีการเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่มีวิทยฐานะไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับปฏิบัติการ เท่านั้น

กรณีการเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มิใช่บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ผู้เคยดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ประเภทและระดับที่เคยดำรงตำแหน่งอยู่เดิม โดยให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิมที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน แต่ไม่สูงกว่าขั้นสูงของระดับถัดไปหนึ่งระดับตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ฉ. การโอน

การโอนไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑.๑ กำหนดองค์ประกอบการประเมิน และตัวชี้วัด ในการพิจารณาความเหมาะสมของผู้ขอโอน ดังนี้

๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่ขอโอน

๓) ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม

๑.๒ กำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ เกณฑ์การให้คะแนน และเกณฑ์การตัดสิน

๑.๓ ประกาศองค์ประกอบ ตัวชี้วัด เกณฑ์การให้คะแนน และเกณฑ์การตัดสินให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ส่วนราชการอาจกำหนดรายละเอียดอื่นเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ และอาจตั้งคณะกรรมการ หรือคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบการดำเนินการได้

๒. ให้หน่วยงานการศึกษาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๒.๑ จัดให้มีการเผยแพร่ประกาศองค์ประกอบการประเมิน ตัวชี้วัด เกณฑ์การให้คะแนนและเกณฑ์การตัดสิน ตามที่ส่วนราชการกำหนดให้ทราบโดยทั่วกัน

๒.๒ สำรวจตำแหน่งว่างที่ไม่มีเงื่อนไขการใช้ตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือนและเป็นตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด มาใช้สำหรับการโอน

๓. ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี ดำเนินการดังนี้

๓.๑ อนุมัติให้นำตำแหน่งว่างที่ไม่มีเงื่อนไขการใช้ตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือนและเป็นตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด มาใช้สำหรับการโอน

๓.๒ ประกาศรับโอน ก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน โดยระบุตำแหน่งว่างที่จะรับโอน คุณสมบัติของผู้ขอโอน และองค์ประกอบการประเมิน ตัวชี้วัด แบบประเมิน คะแนนการประเมิน และเกณฑ์การให้คะแนน รวมทั้งข้อความอื่นที่ผู้ขอโอนควรทราบ โดยปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย และประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่าง ๆ ตามความเหมาะสม และรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๓.๓ ตั้งคณะกรรมการซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและความเหมาะสม ไม่น้อยกว่า ๕ คน ทำหน้าที่ประเมินความเหมาะสมของผู้ขอโอน

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบการประเมินและตัวชี้วัดที่ส่วนราชการกำหนด

๓.๔ การพิจารณารับโอนให้พิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๑) ให้พิจารณาจากผลการประเมินความเหมาะสมของผู้ขอโอนตามข้อ ๓.๓ ทั้งนี้ ผู้ขอโอนไม่จำเป็นต้องได้รับการพิจารณาให้โอนเสมอไป

๒) กรณีการโอนกลุ่มตำแหน่งเดียวกันไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป โดยไม่ต้องประเมินบุคคลและผลงาน

๓) กรณีการโอนต่างกลุ่มตำแหน่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป นอกจากจะต้องได้รับการประเมินความเหมาะสม ตามข้อ ๓.๓ แล้ว ต้องมีการพิจารณาประเมินบุคคลและผลงาน โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยอนุโลม

การพิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล และระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง อาจพิจารณากำหนดเป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ

สำหรับตำแหน่งนิติกร ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้เป็นสายงานวิชาชีพเฉพาะ จะต้องมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล และระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยอนุโลม

๔) ให้พิจารณาการย้ายบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ เปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ก่อนการพิจารณารับโอนตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

๕) การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด ให้คำนึงถึงความจำเป็นและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้ขอโอนเทียบกับบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในหน่วยงานการศึกษานั้นด้วย

ช. การบรรจุและแต่งตั้ง

๑. เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาและมีมติอนุมัติแล้ว ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ กรณีการย้าย หรือการเปลี่ยนตำแหน่ง ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง และเมื่อออกคำสั่งแล้วให้แจ้งหน่วยงานสังกัดเดิมทราบ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๑.๒ กรณีการรับโอน

ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ของส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษา แล้วแต่กรณีที่จะรับโอน ทำความตกลงกับผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งของส่วนราชการหรือหน่วยงานสังกัดเดิมของผู้ขอโอน พร้อมสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการรับเงินเดือน การลาศึกษาต่อ การถูกดำเนินการทางวินัย หรือจรรยาบรรณวิชาชีพ การถูกดำเนินคดีหรือถูกลงโทษทางอาญา หรือการถูกดำเนินคดีล้มละลายหรือเป็นบุคคลล้มละลายและข้อมูลอื่น ๆ ตามแบบที่กำหนด และเมื่อได้รับความยินยอมให้โอนจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งของส่วนราชการหรือหน่วยงานสังกัดเดิม โดยระบุวัน เดือน ปีที่ให้โอน พร้อมข้อมูลดังกล่าวจากส่วนราชการหรือหน่วยงานสังกัดเดิมของผู้ขอโอนแล้ว จึงดำเนินการออกคำสั่งรับโอนต่อไป

เมื่อออกคำสั่งแล้วให้แจ้งส่วนราชการหรือหน่วยงานสังกัดเดิมของผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งสั่งให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่และอัตราเงินเดือนเดิม โดยให้มีผลในวันเดียวกันกับวันที่มีคำสั่งรับโอน และส่งตัวไปรับตำแหน่งใหม่ต่อไป

ทั้งนี้ ให้ผู้ที่ได้รับคำสั่งรับโอนต้องรายงานตัวเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานการศึกษาที่รับโอน ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่รับโอน หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว ผู้มีอำนาจสั่งรับโอนอาจดำเนินการเพื่อยกเลิกการรับโอนก็ได้

๒. ส่งสำเนาคำสั่งพร้อมบัญชีรายละเอียดการบรรจุและแต่งตั้ง จำนวน ๑ ชุด ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่ง

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ หรือมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณีพิจารณาก่อนเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาต่อไป

การพิจารณาการย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง และการโอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด หากภายหลังตรวจสอบพบว่ามีการดำเนินการไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ โดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าว ประมาทเลินเล่อหรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ย่อมเป็นกรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๕ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ หรือมีการดำเนินการที่มิชอบใด ๆ ให้แก้ไขหรือยกเลิกคำสั่งนั้น แล้วแต่กรณี และถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ดำเนินการและผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้ส่วนราชการต้นสังกัดพิจารณาดำเนินการทางวินัยกับผู้ดำเนินการและผู้ที่เกี่ยวข้องตามสมควรแก่กรณี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

แบบคำขอย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง และโอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
และย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)

รูปถ่าย ๑ นิ้ว
ถ่ายไว้ไม่เกิน ๖ เดือน

เขียนที่ .....

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

เรื่อง ขอย้าย/เปลี่ยนตำแหน่ง/โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ 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 .....
มีความสมัครใจขอย้าย/เปลี่ยนตำแหน่ง/โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ 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. เหตุผลการขอย้าย/เปลี่ยนตำแหน่ง/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 เมื่อได้ย้าย/เปลี่ยนตำแหน่ง/โอน มาดำรงตำแหน่งใด ข้าพเจ้ายินยอมที่จะรับเงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทน ตามที่กำหนดสำหรับตำแหน่งนั้น

๙. เอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่ส่งเพื่อประกอบการพิจารณา โดยมีผู้รับรองสำเนาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ ดังนี้

- ○ ๙.๑ สำเนาปริญญาบัตร หรือเอกสารหลักฐานอื่นที่แสดงการสำเร็จการศึกษา
- ○ ๙.๒ สำเนาระเบียนแสดงผลการศึกษา (Transcript)
- ○ ๙.๓ สำเนาทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ.๗) ที่มีรายละเอียดครบถ้วนสมบูรณ์ ตั้งแต่วันที่เริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน
- ○ ๙.๔ หนังสือยินยอมรับการบรรจุและแต่งตั้งในระดับตำแหน่งที่ต่ำกว่าเดิม (ถ้ามี)
- ○ ๙.๕ หนังสือยินยอมการรับเงินเดือนที่ต่ำกว่าเดิม (ถ้ามี)
- ○ ๙.๖ สำเนาเอกสารหลักฐานที่แสดงผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน
- ○ ๙.๗ สำเนาเอกสารหลักฐานที่แสดงถึงความรู้ความสามารถพิเศษที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะขอโอน
- ○ ๙.๘ สำเนามาตรฐานตำแหน่งที่ผู้ขอย้าย/เปลี่ยนตำแหน่ง/โอนดำรงตำแหน่งอยู่ปัจจุบันในส่วนราชการหรือหน่วยงานสังกัดเดิม
- ○ ๙.๙ สำเนาเอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือสำคัญการเปลี่ยนชื่อตัว ชื่อสกุล ใบสำคัญการสมรส เป็นต้น (ถ้ามี)
- ○ ๙.๑๐ เอกสารหลักฐานอื่นที่ผู้ขอย้าย/เปลี่ยนตำแหน่ง/โอนเห็นว่าเป็นประโยชน์ในการพิจารณารับย้าย/เปลี่ยนตำแหน่ง/โอน
- ○ ๙.๑๑ กรณีบรรจุเป็นข้าราชการในตำแหน่งประเภททั่วไป/ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ๒ ต่อมาได้เปลี่ยนประเภทตำแหน่งเป็นประเภทวิชาการ ให้ส่งเอกสารหลักฐานการเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความและเอกสารหลักฐานตามที่ระบุและยื่นขอย้าย/เปลี่ยนตำแหน่ง/โอนไว้นี้ถูกต้องตรงตามความเป็นจริงทุกประการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) .....

(.....)

ตำแหน่ง .....

/คำรับรอง ...

คำรับรองและความเห็นของผู้บังคับบัญชา

ขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงและมีความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาดังนี้

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) .....ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

(.....)

ตำแหน่ง .....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ระดับกอง/สำนัก หรือเทียบเท่า)*

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) .....ผู้บังคับบัญชา

(.....)

ตำแหน่ง .....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ระดับส่วนราชการ) **

○ ยินยอม

○ ไม่ยินยอม

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) .....

(.....)

ตำแหน่ง .....

หมายเหตุ * ๑. ให้รับรองว่า ข้อความและเอกสารหลักฐานตามที่ผู้ขอโอนระบุและยื่นขอย้าย/เปลี่ยนตำแหน่ง/โอน ถูกต้องตรงตามความเป็นจริงทุกประการ พร้อมทั้งรับรองความประพฤติ ความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ขอโอนด้วย โดยผู้รับรองต้องเป็นผู้บังคับบัญชาไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการกอง/สำนัก หรือเทียบเท่า

** ๒. ให้ระบุความเห็นว่า ยินยอมหรือไม่ยินยอมให้ย้าย/เปลี่ยนตำแหน่ง/โอน พร้อมเหตุผล

คำอธิบายและตัวอย่าง
ประกอบหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง และการโอน
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ
ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖)

---

๑. คุณสมบัติของผู้ขอย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง หรือโอน

"๑.๑ มีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด"

คำอธิบาย

การย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง หรือการโอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ต้องมีคุณวุฒิตรงตามมาตรฐานตำแหน่งในตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๘ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ และ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๔ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานขึ้นไป หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการขึ้นไป นอกจากต้องมีคุณวุฒิตรงตามมาตรฐานตำแหน่งแล้ว ต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่น้อยกว่า ๑ ปี โดยให้พิจารณาจากคำสั่งหรือหลักฐานการมอบหมายงาน ประกอบด้วย

กรณีการย้ายต่างกลุ่มตำแหน่ง ในระดับชำนาญการขึ้นไป จะต้องผ่านการประเมินบุคคลและผลงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

กรณีการย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง หรือการโอน ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งนิติกร ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ และตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จะต้องพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕

ตัวอย่างที่ ๑ การย้ายตำแหน่งประเภททั่วไป ไปดำรงตำแหน่งอื่นประเภทเดียวกัน

นาย ก มีคุณวุฒิ ปวส. (การบัญชี) เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน และได้รับคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี มาแล้วเป็นเวลา ๑ ปี ๘ เดือน ขอย้ายมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับชำนาญงาน

นาย ก เป็นผู้มีคุณสมบัติด้านคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กล่าวคือ มีคุณวุฒิ ปวส. (การบัญชี) และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี โดยได้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี เป็นเวลา ๑ ปี ๘ เดือน (มีคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี) จึงเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับชำนาญงาน ตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๘ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ดังนั้น จึงสามารถย้ายมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับชำนาญงาน ได้

/ นาย ก ...

ตัวอย่างที่ ๒ การย้ายตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันต่างกลุ่มตำแหน่ง

นาย ข มีคุณวุฒิ บธ.บ. (การจัดการทั่วไป) เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ และได้รับคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านวิชาการเงินและบัญชี มาแล้วเป็นเวลา ๒ ปี ๔ เดือน ขอย้ายมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ

นาย ข เป็นผู้มีคุณสมบัติด้านคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี กล่าวคือ มีคุณวุฒิ บธ.บ. (การจัดการทั่วไป) และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านวิชาการเงินและบัญชี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี โดยได้ปฏิบัติงานด้านวิชาการเงินและบัญชี เป็นเวลา ๒ ปี ๔ เดือน (มีคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านวิชาการเงินและบัญชี) จึงเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ ตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๘ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ และเนื่องจากเป็นการย้ายต่างกลุ่มตำแหน่ง ในระดับชำนาญการ ซึ่งผู้ขอย้ายได้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้ว ดังนั้น จึงสามารถย้ายมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ ได้

ตัวอย่างที่ ๓ การย้ายตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันต่างกลุ่มตำแหน่ง (สายงานนิติการ)

นาย ข มีคุณวุฒิ ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป) น.บ. และ รป.ม. เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ และได้รับคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านนิติการ มาแล้วเป็นเวลา ๒ ปี ๔ เดือน ขอย้ายมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับชำนาญการ

นาย ข เป็นผู้มีคุณสมบัติด้านคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนิติกร กล่าวคือ มีคุณวุฒิ น.บ. และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านนิติการ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี โดยได้ปฏิบัติงานด้านนิติการ เป็นเวลา ๒ ปี ๔ เดือน (มีคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านนิติการ) จึงเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนิติกร ระดับชำนาญการ ตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๘ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ แต่เนื่องจากเป็นการขอย้ายมาดำรงตำแหน่งในสายงานนิติการ ในระดับชำนาญการ จึงต้องมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานนิติการที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลไม่น้อยกว่า ๖ ปี ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ด้วย และแม้ว่า นาย ข มีคุณวุฒิปริญญาโท (รป.ม.) แต่ไม่ใช่คุณวุฒิในสาขาวิชานิติศาสตร์ จึงไม่สามารถนำคุณวุฒิปริญญาโท (รป.ม.) มาใช้ในการพิจารณาลดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานนิติการจาก ๖ ปี เหลือ ๔ ปี ได้ ซึ่งการที่ข้าราชการรายนี้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านนิติการ เป็นเวลา ๒ ปี ๔ เดือน (ไม่ครบ ๖ ปี) จึงไม่สามารถย้ายไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับชำนาญการ แต่อาจพิจารณาย้ายไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับปฏิบัติการ ได้ เนื่องจากมีคุณสมบัติด้านคุณวุฒิเป็นไปตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ขอย้ายด้วย

ทั้งนี้ การย้ายตามกรณีตัวอย่างดังกล่าว สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางการพิจารณาการย้ายในกรณีการย้ายมาดำรงตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ เช่น ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ได้

/ ตัวอย่าง ...

ตัวอย่างที่ ๔ การเปลี่ยนตำแหน่ง

นาย ง มีคุณวุฒิ ค.บ. (ภาษาอังกฤษ) เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ อัตราเงินเดือน ๒๙,๗๐๐ บาท ไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขอเปลี่ยนตำแหน่งไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ

นาย ง เป็นผู้มีคุณสมบัติด้านคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล กล่าวคือ มีคุณวุฒิ ค.บ. (ภาษาอังกฤษ) และข้าราชการรายนี้ดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ ซึ่งเทียบเท่ากับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๓๐ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ แต่ไม่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี (ไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล) จึงเป็นผู้มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ ตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๘ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ แต่อาจพิจารณาเปลี่ยนตำแหน่งไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ ได้ เนื่องจากมีคุณสมบัติด้านคุณวุฒิเป็นไปตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ขอเปลี่ยนตำแหน่งด้วย

๒. การย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง หรือการโอน กรณีมีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้หรือบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก ขึ้นบัญชีรอการบรรจุและแต่งตั้ง

"๒. หน่วยงานการศึกษาที่จะรับย้ายตามผลการสอบแข่งขัน หรือจะรับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือจะรับย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ หรือจะรับโอน ต้องไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้หรือบัญชีผู้ได้รับคัดเลือก ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งที่จะรับย้ายตามผลการสอบแข่งขัน รับเปลี่ยนตำแหน่ง รับย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ และรับโอน ที่ขึ้นบัญชีของหน่วยงานการศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือบัญชีของส่วนราชการนั้น แล้วแต่กรณี ซึ่งรอการบรรจุและแต่งตั้ง"

ตัวอย่างที่ ๕

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ รอการบรรจุและแต่งตั้ง

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจึงไม่สามารถพิจารณารับย้ายตามผลการสอบแข่งขัน หรือรับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือรับย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ หรือรับโอน มาดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ และตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ที่รอการบรรจุและแต่งตั้งทั้ง ๔ ตำแหน่งดังกล่าว แต่สามารถพิจารณาย้ายตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ไปดำรงตำแหน่ง ทั้ง ๔ ตำแหน่งดังกล่าวได้

/ ตัวอย่าง ...

ตัวอย่างที่ ๖

นาย จ มีคุณวุฒิ ปวส. (การบัญชี) และ น.บ. เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเป็นผู้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนิติกร ระดับปฏิบัติการ ของกรมสรรพากร ขอย้ายไปบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งนิติกร ระดับปฏิบัติการ ในหน่วยงานการศึกษาเดิม ตามผลการสอบแข่งขัน โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ รอการบรรจุและแต่งตั้ง แต่ไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนิติกร ระดับปฏิบัติการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงสามารถพิจารณาย้าย นาย จ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน ผู้ขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนิติกร ระดับปฏิบัติการ ของกรมสรรพากร ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับปฏิบัติการ ในหน่วยงานการศึกษาเดิม ตามผลการสอบแข่งขันได้ โดยไม่ต้องถึงลำดับที่ที่จะบรรจุและแต่งตั้ง เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่รอการบรรจุและแต่งตั้ง

ตัวอย่างที่ ๗

นาย ฉ มีคุณวุฒิ ปวส. (การตลาด) และ บธ.บ. (การบัญชี) เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเป็นผู้สอบแข่งขันได้ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ และยังไม่ถึงลำดับที่ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ได้ขอย้ายไปบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ ในหน่วยงานการศึกษาเดิมตามผลการสอบแข่งขันได้ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ รอการบรรจุและแต่งตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงสามารถพิจารณาย้าย นาย ฉ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน ซึ่งเป็นผู้สอบแข่งขันได้ที่ขึ้นบัญชีรอการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ ในหน่วยงานการศึกษาเดิม ตามผลการสอบแข่งขันได้

๓. การนำตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือนมาใช้ประกาศรับย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง หรือโอน

"๓. หน่วยงานการศึกษาที่รับการบรรจุและแต่งตั้ง ต้องมีจำนวนบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ไม่เกินกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตำแหน่งที่รับย้าย เปลี่ยนตำแหน่งหรือโอน ต้องเป็นตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ สามารถประกาศตำแหน่งดังกล่าวทั้งสองระดับในคราวเดียวกันได้

สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ ให้นำตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษมาใช้ประกาศเท่านั้น"

/ คำอธิบาย ...

คำอธิบาย

การประกาศรับย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง หรือโอน ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ สามารถประกาศทั้งสองระดับในคราวเดียวกัน เนื่องจากเป็นตำแหน่งระดับควบ ซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน หรือระดับปฏิบัติการ เมื่อมีคุณสมบัติครบตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านเกณฑ์การประเมินฯ จะสามารถเลื่อนและแต่งตั้งเป็นระดับชำนาญงาน หรือระดับชำนาญการ แล้วแต่กรณี ได้

สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ เป็นตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. ได้ประเมินปริมาณงานและคุณภาพของงานตำแหน่งดังกล่าวแล้ว กำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งการกำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ นั้น เพื่อรองรับการจัดบุคลากรลงกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนดในครั้งแรก หรือเพื่อรองรับการย้ายหรือโอนผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษด้วยกัน หรือรองรับผู้ได้รับการคัดเลือกให้เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ดังนั้น จึงต้องนำตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษมาใช้ประกาศเท่านั้น

๔. การให้ได้รับเงินเดือน

"๖. การให้ได้รับเงินเดือนให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม กรณีที่เงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าขั้นสูงของระดับถัดไปไม่เกินหนึ่งระดับตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด"

คำอธิบาย

กรณีผู้ขอย้าย ขอเปลี่ยนตำแหน่ง หรือขอโอน ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม โดยสามารถพิจารณาให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าขั้นสูงของระดับถัดไปไม่เกินหนึ่งระดับ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๒๓ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ ซึ่งกำหนดให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการ ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ มาใช้โดยอนุโลม

ตัวอย่างที่ ๘

นาย ช เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ อัตราเงินเดือน ๒๙,๕๐๐ บาท ขอย้ายไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ

นาย ช มีอัตราเงินเดือน ๒๙,๕๐๐ บาท ซึ่งสูงกว่าขั้นสูงของระดับปฏิบัติการ (๒๖,๙๐๐ บาท) (บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ แนบท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘) ดังนั้น นาย ช จะได้รับเงินเดือนเท่าเดิม ในอัตรา ๒๙,๕๐๐ บาท ซึ่งไม่สูงกว่าขั้นสูงของระดับชำนาญการ คือ อัตรา ๔๓,๖๐๐ บาท ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๒๓ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๙

ตัวอย่างที่ ๙

นาย ช มีคุณวุฒิ ค.บ. (คณิตศาสตร์) และ น.บ. เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๒ (อาศัยรับเงินเดือนในอันดับ คศ. ๓) อัตราเงินเดือน ๔๕,๑๐๐ บาท (บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ แนบท้ายพระราชบัญญัติ เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘) ขอเปลี่ยนตำแหน่งไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งนิติกร ระดับปฏิบัติการ โดยให้ความยินยอมที่จะดำรงตำแหน่งดังกล่าว

/ นาย ช ...

นาย ช มีอัตราเงินเดือน ๔๕,๑๐๐ บาท ซึ่งสูงกว่าขั้นสูงของระดับชำนาญการ (๔๓,๖๐๐ บาท) (บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ แนบท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘) ดังนั้น นาย ช จะได้รับเงินเดือนในอัตรา ๔๓,๖๐๐ บาท ซึ่งเป็นขั้นสูงของระดับชำนาญการ คือ อัตรา ๔๓,๖๐๐ บาท (ตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๒๓ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๙

๕. กรณีการย้ายสับเปลี่ยนกับตำแหน่งที่มีคนครอง

"๑.๓ ไม่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม กรณีผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนกับตำแหน่งที่มีคนครอง นอกจากต้องมีคุณสมบัติตามข้อ ๑.๑ - ๑.๓ แล้ว ในวันที่ยื่นคำร้องขอย้ายต้องมีอายุราชการเหลือไม่น้อยกว่า ๒๔ เดือน นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่ครบเกษียณอายุราชการ"

คำอธิบาย

การย้ายสับเปลี่ยน เป็นการย้ายผู้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) สับเปลี่ยนกับผู้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ซึ่งเป็นตำแหน่งประเภทเดียวกันและระดับตำแหน่งเดียวกัน หรือตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน สับเปลี่ยนกับตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือตำแหน่งระดับปฏิบัติการ สับเปลี่ยนกับตำแหน่งระดับชำนาญการ ด้วยกัน ทั้งนี้ ผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะขอย้าย และในวันที่ยื่นคำร้องขอย้ายต้องมีอายุราชการเหลือไม่น้อยกว่า ๒๔ เดือน นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่ครบเกษียณอายุราชการ

ตัวอย่างที่ ๑๐

นางสาว ต คุณวุฒิ ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป) เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ก ซึ่งมีอายุราชการเหลืออยู่ ๓๐ เดือน นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่ครบเกษียณอายุราชการ และได้รับคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน มาแล้วเป็นเวลา ๑ ปี ๔ เดือน ขอย้ายสับเปลี่ยนกับ นาย ท วุฒิ ค.บ. (ภาษาไทย) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ก ซึ่งมีอายุราชการเหลืออยู่ ๒๘ เดือน นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีครบเกษียณอายุราชการ แต่ นาย ท ไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

นางสาว ต เป็นผู้มีคุณสมบัติด้านคุณวุฒิและระยะเวลาการปฏิบัติงานตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ แต่ นาย ท เป็นผู้มีคุณสมบัติด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ (ไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล) ตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๘ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ดังนั้น จึงไม่สามารถย้ายสับเปลี่ยน นาย ท กับ นางสาว ต ได้

/ ตัวอย่าง ...

ตัวอย่างที่ ๑๑

นางสาว น คุณวุฒิ บธ.บ. (การบัญชี) เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งมีอายุราชการเหลืออยู่ ๑๒ ปี ๑๐ เดือน นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่ครบเกษียณอายุราชการ ขอย้ายสับเปลี่ยนกับ นาย ธ วุฒิ บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งมีอายุราชการเหลืออยู่ ๒๖ เดือน นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีครบเกษียณอายุราชการ และได้รับคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านวิชาการพัสดุ มาแล้วเป็นเวลา ๒ ปี ๒ เดือน

นางสาว น จึงเป็นผู้มีคุณสมบัติด้านคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ และ นาย ธ เป็นผู้มีคุณสมบัติด้านคุณวุฒิและระยะเวลาการปฏิบัติงานตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ ตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๘ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ประกอบกับตำแหน่งที่ขอย้ายสับเปลี่ยน ทั้ง ๒ ตำแหน่ง ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ดังนั้น นางสาว น จึงสามารถย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งกับ นาย ธ ได้

๖. กรณีการย้ายตามผลการสอบแข่งขัน

"กรณีที่ ๓ การย้ายตามผลการสอบแข่งขัน

๒. การย้ายตามผลการสอบแข่งขันดำเนินการได้ ๒ กรณี ดังนี้

๒.๑ ผู้สอบแข่งขันได้ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จะต้องถึงลำดับที่ที่จะบรรจุและแต่งตั้ง โดยต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ซึ่งเป็นชื่อตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ขอย้าย"

คำอธิบาย

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางภารศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ตามผลการสอบแข่งขันได้ โดยต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ซึ่งมีชื่อตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ขอย้ายและบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นยังไม่ถูกยกเลิก และเป็นการสอบแข่งขันของ ก.พ. หรือ ก.ค.ศ. หรือเป็นการสอบแข่งขันที่เทียบเคียงหรือได้มาตรฐานเดียวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. หรือ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ ต้องไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ของหน่วยงานการศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือบัญชีของส่วนราชการนั้น แล้วแต่กรณีที่มีชื่อตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ขอย้ายรอการบรรจุและแต่งตั้ง

ตัวอย่างที่ ๑๒

นาย บ มีคุณวุฒิ ปวส. (การบัญชี) และ บธ.บ. (การจัดการทั่วไป) เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน เป็นผู้สอบแข่งขันได้ ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นยังไม่ถูกยกเลิก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมิได้เปิดสอบในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)) และเมื่อถึงลำดับที่ที่จะบรรจุและแต่งตั้ง นาย บ ขอย้ายไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ ตามผลการสอบแข่งขันได้ ซึ่งเป็นชื่อตำแหน่งเดียวกับที่ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

/ ดังนั้น ...

ดังนั้น นาย บ จึงสามารถย้ายไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ ตามผลการสอบแข่งขันได้ เนื่องจากถึงลำดับที่ที่จะบรรจุและแต่งตั้ง และไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)

ตัวอย่างที่ ๑๓

นาย ป มีคุณวุฒิ ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) และ บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน เป็นผู้สอบแข่งขันได้ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นยังไม่ถูกยกเลิก และเมื่อถึงลำดับที่ที่จะบรรจุและแต่งตั้ง นาย ป ขอย้ายไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีชื่อตำแหน่งไม่ตรงกับชื่อตำแหน่งที่ นาย ป ขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้

ดังนั้น นาย ป จึงไม่สามารถย้ายไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ เนื่องจากตำแหน่งที่ขอย้ายชื่อตำแหน่งไม่ตรงกับชื่อตำแหน่งที่ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

"๒.๒ ผู้สอบแข่งขันได้ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ไม่ต้องถึงลำดับที่ที่จะบรรจุและแต่งตั้ง โดยต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ซึ่งเป็นชื่อตำแหน่งเดียวกัน หรือกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ขอย้าย ตามลำดับ"

คำอธิบาย

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ตามผลการสอบแข่งขันได้ สามารถบรรจุและแต่งตั้งได้ โดยไม่ต้องถึงลำดับที่ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นยังไม่ถูกยกเลิก ซึ่งการบรรจุและแต่งตั้งจะต้องพิจารณาแต่งตั้งในชื่อตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ก่อน หากไม่มีตำแหน่งว่างที่ชื่อเดียวกันกับตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ ก็สามารถขอย้ายไปบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งอื่นที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันได้ ทั้งนี้ ต้องไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ของหน่วยงานการศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือบัญชีของส่วนราชการนั้น แล้วแต่กรณี ที่มีชื่อตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ขอย้ายรอการบรรจุและแต่งตั้ง

ตัวอย่างที่ ๑๔

นาย ผ มีคุณวุฒิ ปวส. (การบัญชี) และ บธ.บ. (การบัญชี) เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับชำนาญงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้สอบแข่งขันได้ ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นยังไม่ถูกยกเลิก และยังไม่ถึงลำดับที่ที่จะบรรจุและแต่งตั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่มีตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ ที่ว่าง นาย ผ จึงขอย้ายไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ ที่ว่าง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดิม

/ การที่ ....

การที่ นาย ผ ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน จึงไม่ต้องรอให้ถึงลำดับที่ที่จะบรรจุและแต่งตั้ง ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่มีตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ ที่ว่าง แต่มีตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นตำแหน่งในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ที่ว่างอยู่ และไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้นบัญชีรอการบรรจุและแต่งตั้ง ดังนั้น นาย ผ จึงสามารถย้ายไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ ได้

ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว๔๐๖๑๗

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง แนวทางการดำเนินการย้ายพนักงานราชการประเภททั่วไป สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต
ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

อ้างถึง หนังสือคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ที่ นร (คพร) ๑๐๐๘.๕/ว ๖ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แนวทางการดำเนินการย้ายพนักงานราชการประเภททั่วไป สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๑ ฉบับ
๒. รายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และคะแนนการประเมิน ประกอบการพิจารณาย้ายพนักงานราชการประเภททั่วไป กรณีปกติ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๑ ฉบับ
๓. ปฏิทินการย้ายพนักงานราชการทั่วไป กรณีปกติ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการได้กำหนดแนวทางปฏิบัติและหลักเกณฑ์การย้ายพนักงานราชการประเภททั่วไปภายในส่วนราชการระดับกรม และการแก้ไขเพิ่มเติมสัญญาจ้างพนักงานราชการ ความแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินการย้ายพนักงานราชการประเภททั่วไป เป็นไปในแนวทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวทางการดำเนินการย้ายพนักงานราชการประเภททั่วไป สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ รายละเอียดองค์ประกอบตัวชี้วัดฯ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ และปฏิทินการย้ายฯ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยตรี
(ธนุ วงษ์จินดา)
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
กลุ่มบริหารงานบุคคล ๑
โทร. ๐ ๒๒๘๘ ๕๖๖๑

"เรียนดี มีความสุข"

แนวทางการดำเนินการย้ายพนักงานราชการประเภททั่วไป

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ส่งพร้อมหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว๔๐๖๑๗ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

ด้วยคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการมีมติกำหนดแนวทางปฏิบัติและหลักเกณฑ์การย้ายพนักงานราชการประเภททั่วไปภายในส่วนราชการระดับกรม และการแก้ไขเพิ่มเติมสัญญาจ้างพนักงานราชการ ตามหนังสือคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ที่ นร (คพร) ๑๐๐๘.๕/ว ๖ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการย้ายพนักงานราชการประเภททั่วไปในสังกัดเป็นไปตามแนวทางปฏิบัติและหลักเกณฑ์การย้ายพนักงานราชการดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดแนวทางการย้ายพนักงานราชการประเภททั่วไป ดังนี้

ก. นิยาม

ในแนวทางการดำเนินการย้ายพนักงานราชการนี้

"การย้าย" หมายความว่า การย้ายพนักงานราชการประเภททั่วไป ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งและกลุ่มงานเดิมในหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

"การย้ายไปปฏิบัติงานในตำแหน่งว่าง" หมายความว่า การย้ายพนักงานราชการประเภททั่วไป ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานราชการที่ว่างในหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นตำแหน่งและกลุ่มงานที่ได้รับจัดสรรกรอบอัตรากำลังและไม่อยู่ในเงื่อนไขการส่งคืนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

"การย้ายสับเปลี่ยน" หมายความว่า การย้ายสับเปลี่ยนระหว่างพนักงานราชการด้วยกันที่ดำรงตำแหน่งเดียวกันในหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

"การย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและค่าตอบแทน" หมายความว่า การย้ายพนักงานราชการซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีคนครองโดยการตัดโอนตำแหน่งและค่าตอบแทนตามตัวบุคคลจากหน่วยงานเดิมไปกำหนดในหน่วยงานอื่นในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

"กลุ่มงาน" หมายความว่า กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ และกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ

"หน่วยงาน" หมายความว่า หน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และสถานศึกษา

"หน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" หมายความว่า สำนักหรือหน่วยงานที่เทียบเท่าสำนักในส่วนกลางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมถึงกลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

"หน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา" หมายความว่า กลุ่มภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัด

"หน่วยงานในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ" หมายความว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

"สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา" หมายความว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

"สถานศึกษา ...

"สถานศึกษา" หมายความว่า สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ข. แนวทางการย้ายของพนักงานราชการประเภททั่วไป สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พนักงานราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความประสงค์ขอย้ายไปปฏิบัติงานภายในหน่วยงานเดียวกัน หรือ ต่างหน่วยงาน ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑. การย้ายพนักงานราชการภายในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

๒. การย้ายพนักงานราชการต้องไม่ทำให้จำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการและค่าตอบแทนพนักงานราชการเฉลี่ยโดยรวมเพิ่มขึ้น รวมถึงไม่กระทบกับสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการที่ได้รับอยู่เดิม

๓. การย้ายพนักงานราชการจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากพนักงานราชการแล้ว และการย้ายดังกล่าวไม่เป็นเหตุให้พนักงานราชการเรียกร้องประโยชน์ตอบแทนและค่าใช้จ่ายใดๆ นอกเหนือจากค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับอยู่เดิมจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้

๔. การย้ายพนักงานราชการจากหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่งต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ที่ได้มีการกำหนดจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาไว้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด

ค. คณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายพนักงานราชการ

มีหน้าที่พิจารณากลั่นกรองการย้ายของพนักงานราชการตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด สำหรับการย้ายกรณีปกติ ทั้งนี้ การย้ายกรณีพิเศษหรือ การย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการอาจจะนำองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดมาใช้ประกอบการพิจารณา แล้วแต่กรณี โดยให้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายพนักงานราชการ ดังนี้

๑. การย้ายพนักงานราชการในหน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

๑) เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ประธานกรรมการ
๒) รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กำกับดูแลการบริหารงานบุคคล	กรรมการ
๓) ผู้อำนวยการสำนักที่เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมอบหมาย	กรรมการ
๔) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ	กรรมการ
๕) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ๑	กรรมการและเลขานุการ
๖) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพนักงานราชการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. การย้าย ...

๒. การย้ายพนักงานราชการในหน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย

๑) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ประธานกรรมการ
๒) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล	กรรมการ
๓) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามอบหมาย	กรรมการ
๔) ผู้อำนวยการกลุ่มที่ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามอบหมาย	กรรมการ
๕) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล	กรรมการและเลขานุการ
๖) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพนักงานราชการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

๓. การย้ายพนักงานราชการในหน่วยงานในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย

๑) ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	ประธานกรรมการ
๒) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้อำนวยการ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมอบหมาย	กรรมการ
๓) ผู้อำนวยการกลุ่มที่ผู้อำนวยการ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมอบหมาย	กรรมการ
๔) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	กรรมการและเลขานุการ
๕) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพนักงานราชการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ง. การย้ายพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรณีที่ ๑ การย้ายกรณีปกติ คือ การย้ายตามแบบแสดงความประสงค์ขอย้าย เพื่อดูแลบิดา มารดา หรืออยู่รวมกับคู่สมรส หรือกลับภูมิลำเนา หรือเพื่อดูแลผู้อุปการะเลี้ยงดู หรือการย้ายสับเปลี่ยน หรือการย้ายด้วยเหตุผลอื่น

กรณีที่ ๒ การย้ายกรณีพิเศษ คือ การย้ายตามแบบแสดงความประสงค์ขอย้าย เนื่องจากเจ็บป่วยร้ายแรง หรือถูกคุกคามต่อชีวิต หรือเพื่อดูแลบิดา มารดา คู่สมรส บุตร ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ หรือเพื่อติดตามคู่สมรส

กรณีที่ ๓ การย้ายเพื่อประโยชน์ของทางราชการ คือ การย้ายเพื่อแก้ปัญหาในการบริหารจัดการของหน่วยงาน หรือการย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน หรือการย้ายเพื่อพัฒนา หรือยกระดับคุณภาพการศึกษา

ทั้งนี้ การย้ายทั้ง ๓ กรณี ให้คำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

กรณีที่ ๑ การย้ายกรณีปกติ

กำหนด ไว้ดังนี้

๑. คุณสมบัติผู้ขอย้าย

๑.๑ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพนักงานราชการประเภททั่วไป ในหน่วยงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๑.๒ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในหน่วยงานปัจจุบัน ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๒ เดือน นับถึงวันสุดท้ายของวันที่ยื่นคำร้องขอย้ายในตำแหน่งเดียวกัน

๑.๓ ปฏิบัติงานในลักษณะงานเดียวกันกับตำแหน่งที่รับย้าย โดยไม่มีการเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง กลุ่มงาน ลักษณะงาน ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ภาระงาน และเงื่อนไขอื่น ๆ ไม่แตกต่างจากที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง

๒. การกำหนด ...

๒. การกำหนดองค์ประกอบเพื่อใช้ในการพิจารณาย้าย

ในการพิจารณาย้ายกรณีปกติ ให้คำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ โดยมีองค์ประกอบเพื่อใช้ในการพิจารณาย้าย ดังนี้

๒.๑ เหตุผลในการขอย้าย

๒.๒ สภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน

๒.๓ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

๒.๔ การรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

๒.๕ ผลการประเมินการปฏิบัติงาน

๒.๖ ผลงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๓. การยื่นแบบแสดงความประสงค์ขอย้ายและรอบการพิจารณาย้าย

ให้มีการยื่นขอย้ายปีละ ๑ รอบ โดยการยื่นแบบแสดงความประสงค์ขอย้ายให้ยื่นตามปฏิทินการย้ายพนักงานราชการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

หากแบบแสดงความประสงค์ขอย้ายไม่ได้รับการพิจารณาย้าย หรือ พ้นกำหนดการพิจารณาให้ถือว่าแบบแสดงความประสงค์ขอย้ายนั้นเป็นอันยกเลิก และหากพนักงานราชการผู้ใดประสงค์จะขอย้ายให้ยื่นแบบแสดงความประสงค์ขอย้ายใหม่ในปีถัดไป

๔. การดำเนินการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๔.๑ กำหนดปฏิทินการย้ายพนักงานราชการ

๔.๒ กำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนการประเมินตามองค์ประกอบข้อ ๒ และกำหนดแบบแสดงความประสงค์ขอย้ายพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรณีปกติ (แบบ พ. ๑ หรือ แบบ พ. ๒)

แบบ พ. ๑ = พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน หรือ หน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบบ พ. ๒ = พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

๕. การดำเนินการของผู้ขอย้าย

๕.๑ เมื่อผู้ใดประสงค์ขอย้ายและมีคุณสมบัติตามข้อ ๑ ให้ยื่นแบบแสดงความประสงค์ขอย้ายตามแบบที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด พร้อมความเห็นของผู้บังคับบัญชาตามลำดับ และให้ยื่นแบบแสดงความประสงค์ขอย้ายตามปฏิทินการย้าย โดยผู้ขอย้ายสามารถระบุหน่วยงานที่ประสงค์จะย้ายไปดำรงตำแหน่งเดียวกันในหน่วยงานที่มีตำแหน่งว่าง

ทั้งนี้ แบบแสดงความประสงค์ขอย้าย ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ให้ความเห็น และรับรองข้อมูลการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

๕.๒ ให้ผู้ขอย้ายระบุหน่วยงานที่ประสงค์จะขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง ในหน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ หน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ หน่วยงานในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้เพียงหน่วยงานเดียว

๖. การดำเนินการย้าย

๖.๑ แบบแสดงความประสงค์ขอย้ายในหน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ หน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ หน่วยงานในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้หน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ หน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ หน่วยงานในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี นำแบบแสดงความประสงค์

ขอย้ายดำเนินการตามปฏิทินการย้ายที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด มาประกอบการพิจารณาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี

๖.๒ แบบแสดงความประสงค์ขอย้ายในหน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ผู้อำนวยการหน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานต้นทางพิจารณาให้ความเห็นก่อนส่งแบบแสดงความประสงค์ขอย้ายไปยังสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการเพื่อดำเนินการตามปฏิทินการย้ายที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๖.๓ แบบแสดงความประสงค์ขอย้ายในหน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็น ทั้งนี้ กรณีพนักงานราชการในสถานศึกษา ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็น ก่อนส่งแบบแสดงความประสงค์ขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ดำเนินการตามปฏิทินการย้ายที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๖.๔ แบบแสดงความประสงค์ขอย้ายระหว่างหน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นทาง เสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาให้ความเห็นก่อนส่งแบบแสดงความประสงค์ขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทางดำเนินการตามปฏิทินการย้ายที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๖.๕ แบบแสดงความประสงค์ขอย้ายพนักงานราชการในสถานศึกษา ระหว่างหน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับหน่วยงานในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นทาง หรือ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี เสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พิจารณาให้ความเห็นก่อนส่งแบบแสดงความประสงค์ขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง หรือ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี โดยให้ส่งถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง หรือ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดำเนินการตามปฏิทินการย้ายที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๖.๖ แบบแสดงความประสงค์ขอย้ายระหว่างหน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับหน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นทาง แล้วแต่กรณี เสนอผู้อำนวยการหน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานต้นทาง หรือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาให้ความเห็นก่อนส่งแบบแสดงความประสงค์ขอย้ายไปยังสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ หรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง แล้วแต่กรณี โดยให้ส่งถึง สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ หรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง ดำเนินการตามปฏิทินการย้ายที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๗. การกลั่นกรองการย้าย

การพิจารณากลั่นกรองการย้ายพนักงานราชการทั่วไป สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายพนักงานราชการมีหน้าที่พิจารณากลั่นกรองการย้ายของพนักงานราชการตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๘. การพิจารณาย้าย

๘.๑ ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาย้าย

โดยนำผล ...

โดยนำผลการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายพนักงานราชการมาประกอบการพิจารณา

ทั้งนี้ การพิจารณาย้ายพนักงานราชการ ตำแหน่งครูผู้สอน ในสถานศึกษา ให้คำนึงถึงเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครู ความขาดแคลนตามมาตรฐานวิชาเอก หรือครูไม่ครบชั้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยผู้ขอย้ายไม่จำเป็นต้องได้รับการพิจารณาย้ายเสมอไป

๘.๒ กรณีที่มีตำแหน่งว่างเหลือจากการพิจารณาย้าย ให้หน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ หน่วยงานในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี นำตำแหน่งว่างดังกล่าวไปใช้ได้ตามความเหมาะสม

กรณีที่ ๒ การย้ายกรณีพิเศษ

กำหนด ไว้ดังนี้

๑. ผู้ขอย้ายต้องมีเหตุเจ็บป่วยร้ายแรง หรือถูกคุกคามต่อชีวิต หรือเพื่อดูแลบิดา มารดา คู่สมรส บุตร ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ หรือเพื่อติดตามคู่สมรส กรณีใดกรณีหนึ่ง ให้นำสาระสำคัญดังต่อไปนี้ใช้เป็นหลักในการประกอบการพิจารณา

๑.๑ กรณีผู้ขอย้ายเจ็บป่วยร้ายแรง ต้องเป็นผู้เจ็บป่วยร้ายแรงซึ่งต้องรักษาตัวต่อเนื่องเป็นเวลานานและแพทย์แผนปัจจุบันในท้องถิ่นไม่สามารถรักษาได้ หรือเป็นผู้ที่เจ็บป่วยร้ายแรงที่ต้องได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด ซึ่งมีหลักฐานทางการแพทย์แผนปัจจุบันรับรอง

๑.๒ กรณีผู้ขอย้ายถูกคุกคามต่อชีวิต ต้องเป็นผู้ประสบปัญหาถูกคุกคาม ปองร้ายต่อชีวิต โดยมีหลักฐานทางราชการยืนยัน และผู้บังคับบัญชาชั้นต้นได้ตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนให้คำรับรองแล้ว

๑.๓ กรณีย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา คู่สมรส บุตร ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพที่ต้องรักษาต่อเนื่องเป็นเวลานานหรือไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ ต้องมีหลักฐานทางการแพทย์แผนปัจจุบันรับรอง โดยผู้ขอย้ายต้องเป็นบุตรคนเดียวหรือเหลืออยู่เพียงคนเดียวของบิดา มารดา ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ หรือเป็นบุตรที่ทายาททุกคนให้การรับรองว่ามีหน้าที่หลักต้องรับผิดชอบดูแลบิดาหรือมารดาซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ หรือเป็นผู้ที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองให้การรับรองว่ามีหน้าที่หลักต้องรับผิดชอบดูแลผู้อุปการะเลี้ยงดูซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ หรือเป็นคู่สมรสตามกฎหมายของผู้เจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ หรือเป็นบิดาหรือมารดาตามกฎหมายของบุตรซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ

ทั้งนี้ กรณีเป็นบุตรที่ทายาททุกคนให้การรับรองว่ามีหน้าที่หลักต้องรับผิดชอบดูแลบิดาหรือมารดาซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ หรือเป็นผู้ที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองให้การรับรองว่ามีหน้าที่หลักต้องรับผิดชอบดูแลผู้อุปการะเลี้ยงดูที่เจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ ให้หน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ หน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ หน่วยงานในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง

๑.๔ กรณีการย้ายเพื่อติดตามคู่สมรส คู่สมรสต้องเป็นข้าราชการ หรือลูกจ้างประจำส่วนราชการ หรือพนักงานของรัฐที่เรียกชื่ออย่างอื่น หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งจดทะเบียนสมรสก่อนวันที่คู่สมรสได้รับการแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานแห่งใหม่ และต้องย้ายไปอาศัยอยู่ในจังหวัดเดียวกัน

๒. การดำเนินการของผู้ขอย้าย

๒.๑ เมื่อผู้ขอย้ายมีเหตุในกรณีใดกรณีหนึ่งตามข้อ ๑ ให้ยื่นแบบแสดงความประสงค์ขอย้ายตามแบบที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด พร้อมความเห็นของผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

๒.๒ กรณีผู้ขอย้ายประสงค์ย้าย

๒.๒.๑ ให้ขอย้ายไปหน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ หน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ หน่วยงานในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้เพียงแห่งเดียว

๒.๒.๒ กรณีขอย้ายไปสังกัดหน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ระบุสำนัก หรือกลุ่ม หรือหน่วยงานที่เทียบเท่าสำนักที่ประสงค์จะขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง

๒.๒.๓ กรณีขอย้ายไปสังกัดหน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ หน่วยงานในสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้ระบุเพียงแห่งเดียวเท่านั้น

๒.๒.๔ กรณีขอย้ายไปสังกัดสถานศึกษา ให้ระบุอำเภอที่ประสงค์จะขอย้ายไปดำรงตำแหน่งได้เพียงเขตพื้นที่การศึกษาเดียวเท่านั้น

๓. การยื่นคำร้องขอย้าย

ผู้ขอย้ายกรณีพิเศษให้ยื่นคำร้องขอย้ายได้ตลอด และเมื่อคำร้องขอย้ายได้รับการพิจารณาแล้ว ผลการพิจารณาเป็นประการใดให้ถือเป็นอันยุติ

๔. การกลั่นกรองการย้าย

การพิจารณากลั่นกรองการย้ายพนักงานราชการประเภททั่วไป สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายพนักงานราชการมีหน้าที่พิจารณากลั่นกรองการย้ายของพนักงานราชการ

๕. การดำเนินการของผู้บังคับบัญชา

๕.๑ แบบแสดงความประสงค์ขอย้ายในหน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ หน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน หรือ หน่วยงานในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้หน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน หรือ หน่วยงานในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยเร็ว แล้วจึงพิจารณาหน่วยงานที่จะให้ผู้ขอย้าย ย้ายไปดำรงตำแหน่ง โดยให้ดำเนินการในระยะเวลาอันสมควร มาประกอบการพิจารณาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี

๕.๒ แบบแสดงความประสงค์ขอย้ายระหว่างหน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นทาง ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยเร็ว และเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาให้ความเห็น รวมทั้งผลการตรวจสอบข้อเท็จจริง ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทางดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงอีกครั้ง แล้วจึงพิจารณาหน่วยงานที่จะให้ผู้ขอย้าย ย้ายไปดำรงตำแหน่ง โดยให้ดำเนินการในระยะเวลาอันสมควร มาประกอบการพิจารณาของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๕.๓ แบบแสดงความประสงค์ขอย้ายระหว่างหน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับหน่วยงานในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นทาง หรือ หน่วยงานในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยเร็ว และเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็น รวมทั้งผลการตรวจสอบข้อเท็จจริง ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง หรือ หน่วยงานในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี และเมื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง หรือ หน่วยงานในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณีได้รับแบบแสดงความประสงค์ขอย้าย ความเห็นของผู้บังคับบัญชา รวมทั้งผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้ว ให้ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงอีกครั้ง แล้วจึงพิจารณาหน่วยงานที่จะให้ผู้ขอย้าย

ย้ายไปดำรงตำแหน่ง โดยให้ดำเนินการในระยะเวลาอันสมควรมาประกอบการพิจารณาของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้าย หรือ ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาต่อไป

๕.๔ แบบแสดงความประสงค์ขอย้ายระหว่างหน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับหน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้หน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นทาง แล้วแต่กรณี ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยเร็วและเสนอเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็น รวมทั้งผลการตรวจสอบข้อเท็จจริง ไปยังหน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง แล้วแต่กรณี และเมื่อหน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง แล้วแต่กรณี ได้รับแบบแสดงความประสงค์ขอย้าย ความเห็นของผู้บังคับบัญชา รวมทั้งผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้ว ให้ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงอีกครั้งแล้วจึงพิจารณาหน่วยงานที่จะให้ผู้ขอย้าย ย้ายไปดำรงตำแหน่ง โดยให้ดำเนินการในระยะเวลาอันสมควรมาประกอบการพิจารณาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้าย แล้วแต่กรณี พิจารณาต่อไป

๖. การพิจารณาย้าย

ให้คณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายพนักงานราชการ พิจารณากลั่นกรองการย้ายตามข้อเท็จจริงพร้อมเหตุผล ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พิจารณาย้ายโดยให้คำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ผู้ขอย้ายไม่จำเป็นต้องได้รับการพิจารณาให้ย้ายเสมอไป

ทั้งนี้ เมื่อหน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ หน่วยงานในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่รับย้าย แล้วแต่กรณี ได้รับคำร้องขอย้ายและเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ให้ดำเนินการโดยเร็วและเสร็จสิ้นภายใน ๖๐ วัน

กรณีที่ ๓ การย้ายกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

กำหนด ไว้ดังนี้

๑. การย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน กรณีที่หน่วยงานมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงานเป็นพิเศษ ให้หน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ หน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ หน่วยงานในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาย้ายพนักงานราชการที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ตรงตามความจำเป็นเพื่อไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานดังกล่าวได้ โดยนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายพนักงานราชการ เพื่อพิจารณา

๒. การย้ายเพื่อแก้ปัญหาในการบริหารจัดการของหน่วยงาน ให้คำนึงความเหมาะสมประโยชน์ของทางราชการ และความเป็นธรรมแก่ผู้นั้นด้วย โดยต้องปรากฏข้อเท็จจริงว่า หากให้ผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานนั้นต่อไป จะเป็นปัญหาอุปสรรค และให้มีการสอบสวนข้อเท็จจริงก่อนดำเนินการเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายพนักงานราชการ เพื่อพิจารณา

๓. การย้ายเพื่อพัฒนาหรือยกระดับคุณภาพการศึกษา กรณีที่สถานศึกษาใดมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นพิเศษ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ หน่วยงานในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้พิจารณาย้ายพนักงานราชการ ตำแหน่งครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือวิชาเอก ตรงตามความจำเป็นเพื่อไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาดังกล่าวได้ โดยนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายพนักงานราชการ เพื่อพิจารณา

ทั้งนี้ การย้ายเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ต้องได้รับความยินยอมจากพนักงานราชการ และให้อยู่ในดุลพินิจของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณา โดยอาจพิจารณาจากแบบแสดงความประสงค์ขอย้ายหรือไม่ก็ได้

กรณีที่ผู้ขอย้ายได้รับการอนุมัติให้ย้ายแล้ว และหากยื่นแบบแสดงความประสงค์ขอย้ายกรณีอื่นไว้ด้วย ให้แบบแสดงความประสงค์ขอย้ายกรณีอื่นนั้นเป็นอันระงับ

จ. การแก้ไขเพิ่มเติมสัญญาจ้างพนักงานราชการ

เมื่อพิจารณาอนุมัติการย้ายในแต่ละครั้งแล้ว ให้ประกาศผู้ได้รับการพิจารณาย้ายตามปฏิทินที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยแจ้งผลการดำเนินการพิจารณาย้ายไปยังหน่วยงานต้นทางแล้วแต่กรณี และรายงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมสัญญาจ้างพนักงานราชการ

ทั้งนี้ ให้พนักงานราชการประเภททั่วไป สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ย้ายกรณีปกติต้องไปรายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานแห่งใหม่ตามปฏิทินการย้ายที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด หรือ ตามที่หน่วยงานปลายทางกำหนด

การดำเนินการย้ายพนักงานราชการประเภททั่วไป สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกกรณี ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดถือระบบคุณธรรม ความเสมอภาคระหว่างบุคคลและหลักการให้ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

****

รายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และคะแนนการประเมิน
ประกอบการพิจารณาย้ายพนักงานราชการประเภททั่วไป กรณีปกติ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ส่งพร้อมหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว๔๐๖๑๗ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

๑. องค์ประกอบและคะแนนการประเมิน (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

องค์ประกอบ	คะแนน
๑. เหตุผลในการขอย้าย	๓๐
๒. สภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน	๑๐
๓. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่ง	๒๐
๔. การรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	๑๐
๕. ผลการประเมินการปฏิบัติงาน	๑๐
๖. ผลงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๒๐
รวม	**๑๐๐**

๒. รายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และคะแนนการประเมิน

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	ค่าคะแนน	กรอบการพิจารณา
๑	**เหตุผลในการขอย้าย**	(๓๐)	**พิจารณาจาก**
	๑) เพื่อดูแลบิดา มารดา หรืออยู่รวมกับคู่สมรสหรือกลับภูมิลำเนา	๓๐	เอกสารที่สอดคล้องกับเหตุผลในการขอย้าย ๑. สำเนาทะเบียนบ้านผู้ขอย้าย
	๒) เพื่อดูแลผู้อุปการะเลี้ยงดู	๒๘	๒. สำเนาทะเบียนบ้านบิดา มารดา คู่สมรส ผู้อุปการะเลี้ยงดู
	๓) เหตุผลอื่น	๒๖	๓. หนังสือรับรองของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ๔. สำเนาทะเบียนสมรส ๕. เอกสารอื่น ๆ **หมายเหตุ** ๑. ภูมิลำเนาของผู้ขอย้าย หมายความว่า จังหวัดอันเป็นสถานที่อยู่ตามทะเบียนบ้านของผู้ขอย้าย และให้หมายความรวมถึง จังหวัดอันเป็นสถานที่อยู่ตามทะเบียนบ้านบิดาหรือมารดา หรือคู่สมรส หรือผู้อุปการะเลี้ยงดูของผู้ขอย้าย แล้วแต่กรณี ๒. ผู้อุปการะเลี้ยงดู หมายความว่า ผู้ที่ได้อุปการะเลี้ยงดูให้การศึกษาผู้ขอย้ายมาแต่เยาว์ฉันท์บิดา มารดา กับบุตร ๓. หนังสือรับรองของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง หมายถึง หนังสือรับรองที่ออกโดย กำนัน หรือผู้ใหญ่บ้าน ตามทะเบียนบ้านผู้อุปการะเลี้ยงดู ๔. กรณีไม่แนบเอกสารหลักฐาน หรือ ไม่รับรอง สำเนาไม่รับพิจารณาในข้อนี้

๒. รายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และคะแนนการประเมิน

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	ค่าคะแนน	กรอบการพิจารณา
๒	**สภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน** ๑) ตั้งอยู่ในพื้นที่พิเศษตามประกาศ สพฐ. หรือประกาศสำนักงาน ก.ค.ศ. หรือประกาศกระทรวงการคลัง ๒) ตั้งอยู่ในพื้นที่ปกติ	(๑๐) ๑๐ ๘	**พิจารณาจาก** รายชื่อสถานศึกษา ตามประกาศ สพฐ. เรื่อง รายชื่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษสังกัด สพฐ. ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ หรือตามประกาศสำนักงาน ก.ค.ศ. เรื่อง รายชื่อสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษเพื่อใช้เป็นเงื่อนไขในการลดระยะเวลาการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะสำหรับสายงานการสอนและสายงานบริหารสถานศึกษา ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ หรือตามประกาศ สพฐ. เรื่อง รายชื่อสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษเพื่อใช้ในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รอง ผอ.สถานศึกษา และ ผอ.สถานศึกษา สำหรับสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษ สังกัด สพฐ. ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ หรือตามประกาศพื้นที่พิเศษของกระทรวงการคลังที่ประกาศใช้อยู่ในวันสุดท้ายที่กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้ายประจำปีในแต่ละรอบ (สามารถดาวน์โหลดได้จากเว็บไซต์ www.cgd.go.th)
๓	**ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่ง** ๑) ตั้งแต่ ๒๐ ปี ขึ้นไป ๒) ตั้งแต่ ๑ - ๑๙ ปี	(๒๐) ๒๐ (ปีละ ๑ คะแนน)	**พิจารณาจาก** สำเนาสัญญาจ้างทุกฉบับ หรือเอกสารหลักฐานทางราชการที่แสดงระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน โดยให้นับระยะเวลาถึงวันสุดท้ายที่หน่วยงานประสงค์รับย้ายกำหนด ทั้งนี้ ถ้าเศษของปี ตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป นับเป็น ๑ ปี **หมายเหตุ** กรณีไม่แนบเอกสารหลักฐาน หรือ ไม่รับรองสำเนา ไม่รับพิจารณาในข้อนี้
๔	**การรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ** ๑) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย ๒) เคยถูกลงโทษทางวินัยในระดับภาคทัณฑ์ ๓) เคยถูกลงโทษทางวินัยในระดับตัดเงินค่าตอบแทนหรือลดเงินค่าตอบแทน	(๑๐) ๑๐ ๘ ๖	**พิจารณาจาก** คำร้องขอย้าย หัวข้อการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ย้อนหลัง ๓ ปี โดยให้นับระยะเวลาถึงวันสุดท้ายที่หน่วยงานประสงค์รับย้ายกำหนด โดยผู้บังคับบัญชาลงลายมือชื่อรับรอง

๒. รายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และคะแนนการประเมิน

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	ค่าคะแนน	กรอบการพิจารณา
๕	**ผลการประเมินการปฏิบัติงาน**	(๑๐)	**พิจารณาจาก**
	๑) ระดับดีเด่น ตั้งแต่ ๘ รอบขึ้นไป	๑๐	เอกสารที่แสดงผลการประเมินการปฏิบัติงาน
	๒) ระดับดีเด่น ๖ - ๗ รอบ	๘	ย้อนหลัง ๙ รอบการประเมินของพนักงานราชการ
	๓) ระดับดีเด่น ๔ - ๕ รอบ	๖	**หมายเหตุ**
	๔) ระดับดีเด่น ๒ - ๓ รอบ	๔	กรณีไม่แนบเอกสารหลักฐาน หรือ ไม่รับรองสำเนา
	๕) ระดับดีเด่น ๑ รอบ หรือ ไม่มีผลการประเมิน	๒	ไม่รับพิจารณาในข้อนี้
๖	**ผลงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน**	(๒๐)	**พิจารณาจาก**
	๑) ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ มากที่สุด	๒๐	รายงานผลงานและประสบการณ์ที่ส่งผล
	๒) ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ มาก	๑๕	ต่อการพัฒนาคุณภาพของงาน จำนวนไม่เกิน
	๓) ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ พอใช้	๑๐	๕ หน้า กระดาษ A๔ ขนาดตัวอักษรไม่ต่ำกว่า ๑๖ พอยท์ ไม่รวมเอกสารอ้างอิง
			หมายเหตุ
			กรณีรายงานเกินกว่า จำนวน ๕ หน้า จะไม่รับพิจารณาในข้อนี้
รวม		๑๐๐	

เกณฑ์การตัดสิน พิจารณาตามลำดับ ดังนี้

๑. พิจารณาจากผู้ที่ได้รับคะแนนรวมทุกองค์ประกอบสูงสุด

๒. กรณีคะแนนรวมทุกองค์ประกอบฯ เท่ากัน ให้พิจารณาจากผู้ที่ได้รับคะแนนองค์ประกอบฯ ข้อ ๑ เหตุผลในการขอย้าย มากกว่า

๓. หากคะแนนองค์ประกอบฯ ข้อ ๑ เหตุผลในการขอย้าย เท่ากันอีก ให้พิจารณาจากผู้ที่ได้รับคะแนนองค์ประกอบฯ ข้อ ๓ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่ง มากกว่า

๔. หากคะแนนองค์ประกอบฯ ข้อ ๓ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่ง เท่ากันอีก ให้พิจารณาจากผู้ที่ได้รับคะแนนองค์ประกอบฯ ข้อ ๖ ผลงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า

๕. หากคะแนนองค์ประกอบฯ ข้อ ๖ ผลงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เท่ากันอีก ให้พิจารณาจากผู้ที่ได้รับคะแนนองค์ประกอบฯ ข้อ ๕ ผลการประเมินการปฏิบัติงาน มากกว่า

๖. หากคะแนนองค์ประกอบฯ ข้อ ๕ ผลการประเมินการปฏิบัติงาน เท่ากันอีก ให้เป็นดุลพินิจของคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายฯ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล

ที่ยังใช้บังคับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๕. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์
และแนวทางที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

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

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๒. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ - ๔ ตั้งแต่วันที่พ้นระยะเวลาการดำเนินการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านตามแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามข้อ ๑

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ๑
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๓๑
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๙๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย

สิ่งที่ส่งมาด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

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

หลักการและเหตุผล

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

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

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

สำนักงาน ก.ค.ศ.

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

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะครูชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

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

หมวด ๑
นิยาม

ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

"ผู้อำนวยการสถานศึกษา" ให้หมายความรวมถึง ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ด้วย

"ผู้เรียน" หมายความว่า นักเรียน นักศึกษา หรือผู้รับบริการ

"รอบการประเมิน" หมายความว่า ช่วงระยะเวลาในการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ซึ่งกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ

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

สำนักงาน ก.ค.ศ.

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

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

หมวด ๒
ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

---

๑. องค์ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางาน

ข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) ผลการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

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

๒. การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

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

กรณีที่ข้าราชการครูย้ายระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใหม่

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๓. คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๓.๑ ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ

๓.๒ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือครูผู้สอนจากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้นที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

ทั้งนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงดังกล่าว อาจพิจารณาแต่งตั้งได้มากกว่า ๑ คณะ ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวนข้าราชการครูและบริบทของสถานศึกษา

กรณีที่ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของข้าราชการครูด้วยเหตุใด ๆ ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับแต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาใกล้เคียงที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

๔. การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

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

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

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

๕. การนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

ให้นำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ดังต่อไปนี้

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

๕.๒ ใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครู เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามนัยมาตรา ๕๕ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๖

๕.๓ ใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

หมวด ๓
หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะครูชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการหรือขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

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

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

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

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

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

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

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน พิจารณาจาก

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

๒) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

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

(๒) ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ตามข้อ ๑)

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

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

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

๕. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

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

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

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

๗. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่ามีการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มิชอบใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

วิธีการ

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

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

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

๑.๓ ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

๑) ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ ที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

๒) ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๔ ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ตามไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน จำนวนไม่เกิน ๓ ไฟล์

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

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

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

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

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

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

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

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

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

๗. การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

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

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

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

๙. การแต่งตั้ง

๙.๑ วิทยฐานะครูชำนาญการ

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

๙.๒ วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

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

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

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

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

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในหมวด ๓ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

สำนักงาน ก.ค.ศ.

หมวด ๔
หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

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

สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

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

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

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

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน พิจารณาจาก

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

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

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

(๒) ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ตามข้อ ๑)

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

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ สำหรับคำขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

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

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

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

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

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

๕. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

ให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษานำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

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

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

๖. ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๗. เมื่อ ก.ค.ศ. พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๘. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่ามีการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มิชอบใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

วิธีการ

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

๑.๑ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

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

๑.๓ ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

๑) ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

๒) ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๔ ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ตามไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน จำนวนไม่เกิน ๓ ไฟล์

๑.๕ ผลงานทางวิชาการ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

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

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

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

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

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

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

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

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

๖. การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓

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

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

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

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

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

๖.๓ กรณีผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะไม่ส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกตภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งพ้นระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าสละสิทธิ์

๗. การพิจารณาดำเนินการของ ก.ค.ศ.

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

ทั้งนี้ หลักฐานประกอบการประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ที่ผ่านการอนุมัติให้เผยแพร่ต่อสาธารณะได้

๘. การขอเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

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

กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ พิจารณาแล้วเห็นว่าควรมีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ผู้ขอจะต้องเสนอผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๙. การแต่งตั้ง

๙.๑ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

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

๙.๒ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

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

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

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวด ๔ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

หมวด ๕
แนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

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

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

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

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

๓.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒

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

สำนักงาน ก.ค.ศ.

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

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

๓.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔

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

๓.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๒๑/๒๕๖๐

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

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

๕. ข้าราชการครูที่จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ ได้แก่

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

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

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

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

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

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

(๑.๔) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

(๑.๔.๑) ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอในข้อ (๑.๓) จำนวน ๑ ไฟล์

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

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

(๑.๖) ผลงานทางวิชาการ ในรูปแบบไฟล์ PDF เฉพาะการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและครูเชี่ยวชาญพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๔

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

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

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

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

สำนักงาน ก.ค.ศ.

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

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

หมวด ๖
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญ ในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

หลักเกณฑ์และวิธีการ

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

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

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

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

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๑

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

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

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๒. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ - ๓ ตั้งแต่วันที่พ้นระยะเวลาการดำเนินการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านตามแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามข้อ ๑

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ๑
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๓๑
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๙๕

สิ่งที่สงมาด้วย

สิ่งที่ส่งมาด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔)

หลักการและเหตุผล

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

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

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการบูรณาการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้ศึกษานิเทศก์มีสมรรถนะในการนิเทศการศึกษาและเป็นผู้นำทางวิชาการด้านการศึกษาให้กับครู สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา สามารถปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน และสร้างการเปลี่ยนแปลงการนิเทศการศึกษา ที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ คุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายและยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

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

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญและวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยให้ศึกษานิเทศก์ผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการฯ หมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี สามารถยื่นคำขอรับการประเมินได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป โดยการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใหม่นี้ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านให้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๕

หมวด ๑
นิยาม

ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

"ผู้บังคับบัญชา" หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของศึกษานิเทศก์ในเขตพื้นที่การศึกษานั้น ศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนั้น ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร เป็นผู้บังคับบัญชาของศึกษานิเทศก์ในสำนักงาน กศน.จังหวัดนั้น/กรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนั้น และเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

"ผู้เรียน" หมายความว่า นักเรียน นักศึกษา หรือผู้รับบริการ

"รอบการประเมิน" หมายความว่า ช่วงระยะเวลาในการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ซึ่งกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

"ผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา" หมายความว่า ผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในหน่วยงานการศึกษาที่รับผิดชอบ เมื่อได้มีการดำเนินการตามแผนการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่ศึกษานิเทศก์ได้พัฒนาขึ้น

"ข้อตกลงในการพัฒนางาน" (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่ศึกษานิเทศก์ได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในหน่วยงานการศึกษาที่รับผิดชอบ โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมาย บริบทสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้บังคับบัญชาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

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

หมวด ๒
ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

---

๑. องค์ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางาน

ข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) ผลการปฏิบัติงาน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน โดยศึกษานิเทศก์ต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย บริบทสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒. การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

ให้ศึกษานิเทศก์จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

กรณีที่ศึกษานิเทศก์ย้ายระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาคนใหม่

๓. คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

๓.๑ กรณีศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๑) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๒) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

๓๒ กรณีศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ให้เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด แล้วแต่กรณี แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๑) ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมินหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๒) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

๔. การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

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

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน เป็นผู้รับผิดชอบระบบ DPA และให้ผู้รับผิดชอบระบบ DPA นำข้อมูลผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละรอบการประเมินของศึกษานิเทศก์แต่ละราย เข้าสู่ระบบดังกล่าว เป็นประจำทุกรอบการประเมิน โดยให้ดำเนินการตามคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

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

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๕. การนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

ให้นำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของศึกษานิเทศก์ ดังต่อไปนี้

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

๕.๒ ใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของศึกษานิเทศก์ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามนัยมาตรา ๕๕ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๖

๕.๓ ใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

สำนักงาน ก.ค.ศ.

หมวด ๓

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอมีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการหรือขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

๑.๑ การขอมีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หรือในวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการแล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

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

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

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

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา พิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หรือดำรงวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ แล้วแต่กรณี

๒) การนำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ซึ่งสะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศหรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้รับการนิเทศ ที่สะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

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

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

๕. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัด หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

สำนักงาน ก.ค.ศ.

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

๗. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่ามีการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มิชอบใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

วิธีการ

๑. ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑ และประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ให้ยื่นคำขอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี ได้ตลอดปี ปีละ ๑ ครั้ง เพื่อให้หน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการดังกล่าว นำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

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

๑.๒ รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๓ ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

๑) ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

๒) ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒. กรณีผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้หน่วยงานการศึกษา ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบ DPA เพื่อส่งผ่านข้อมูล ดังนี้

๒.๑ กรณีผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

๒.๒ กรณีผู้ขอสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้หน่วยงานการศึกษาดำเนินการ ดังนี้

๑) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒) สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงาน กศน.

๓) สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด ส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

สำหรับผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ จากระบบ DPA ก่อนดำเนินการต่อไป

๓. เมื่อหน่วยงาน หน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี ตรวจสอบแล้วปรากฏว่าผู้ขอเป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA โดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

๔ ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือส่วนราชการ เสนอให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณีเห็นชอบให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือส่วนราชการ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ การกำหนดบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

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

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

๖. การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

ให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐาน ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด โดยให้หน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการที่รับคำขอนำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน

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

ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาผลการประเมินของกรรมการทั้ง ๓ คน และมีมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติ แล้วให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ไปยังผู้บังคับบัญชา เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

๘. การแต่งตั้ง

๘.๑ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

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

๘.๒ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

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

สำหรับศึกษานิเทศก์ที่ใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในการขอมีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะแล้ว หากจะย้ายไปดำรงตำแหน่งหรือไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มีผลอนุมัติให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

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

ทั้งนี้ เมื่อออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งในแต่ละวิทยฐานะ ตามข้อ ๘.๑ หรือข้อ ๘.๒ แล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวด ๓ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

หมวด ๔
หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญและวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

๑.๑ การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือในวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

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

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

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา พิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ แล้วแต่กรณี

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒) การนำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ซึ่งสะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศหรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้รับการนิเทศ ที่สะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ สำหรับคำขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญและวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑) วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษา หรือนวัตกรรมการนิเทศการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และนวัตกรรมการนิเทศการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai - Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย

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

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

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

๕. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

ให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

กรณีที่มีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ หาก ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี นำข้อมูลผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF เข้าสู่ระบบ DPA

๖. ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๗. เมื่อ ก.ค.ศ. พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๘. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่ามีการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มิชอบใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

วิธีการ

๑. ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑ และประสงค์จะขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้ยื่นคำขอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี ได้ตลอดปี ปีละ ๑ ครั้ง เพื่อให้หน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการดังกล่าว นำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑.๑ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๑.๒ รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๑.๓ ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

๑) ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

๒) ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๔ ผลงานทางวิชาการ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒. กรณีผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้หน่วยงานการศึกษาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบ DPA เพื่อส่งผ่านข้อมูล ดังนี้

๒.๑ กรณีผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

๒.๒ กรณีผู้ขอสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้หน่วยงานการศึกษาดำเนินการ ดังนี้

๑) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒) สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงาน กศน.

๓) สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด ส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

สำหรับผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ จากระบบ DPA ก่อนดำเนินการต่อไป

๓. เมื่อหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการได้รับคำขอและข้อมูลจากระบบ DPA แล้ว ให้ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔

กรณีตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอมีคุณสมบัติและส่งหลักฐานครบถ้วน ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบคุณสมบัติ ก่อนส่งผ่านข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานตามที่กำหนดดังกล่าวในระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. แต่หากตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอไม่มีคุณสมบัติหรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA โดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

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

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

๕. ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอ ก.ค.ศ. เห็นชอบให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษาหรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ การกำหนดบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ต่อไป

๖. การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓

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

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

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

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

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

๖.๓ กรณีผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะไม่ส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกตภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งพ้นระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าสละสิทธิ์

๗. การพิจารณาดำเนินการของ ก.ค.ศ.

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

ทั้งนี้ หลักฐานประกอบการประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ที่ผ่านการอนุมัติให้เผยแพร่ต่อสาธารณะได้

๘. การขอเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

ให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด โดยต้องส่งผ่านข้อมูลในระบบ DPA ถึงสำนักงาน ก.ค.ศ. ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน

กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ พิจารณาแล้วเห็นว่าควรมีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ผู้ขอจะต้องเสนอผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๙. การแต่งตั้ง

๙.๑ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ

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

๙.๒ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ และผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดอยู่เป็นผู้สั่งบรรจุ และให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอนายกรัฐมนตรีเพื่อนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอันดับ คศ. ๕

ทั้งนี้ เมื่อออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งในแต่ละวิทยฐานะตามข้อ ๙.๑ หรือ ข้อ ๙.๒ แล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวด ๔ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

หมวด ๕
แนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยให้ศึกษานิเทศก์ทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา ในรอบการประเมินแรก ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และสามารถยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ และหมวด ๔ ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ดังนั้น เพื่อให้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใหม่นี้ ก.ค.ศ. จึงกำหนดแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านไว้ดังต่อไปนี้

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

๒. ศึกษานิเทศก์ที่ประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ ให้สามารถยื่นคำขอได้ ๑ ครั้ง ตามหลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่งเพียงหลักเกณฑ์เดียว และในวิทยฐานะเดียวเท่านั้น โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ศึกษานิเทศก์ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗ /๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐ /๒๕๕๔ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ให้สามารถยื่นคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนราชการ หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว สามารถขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๔.๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี เมื่อมีคุณสมบัติครบ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๒.๒ ศึกษานิเทศก์ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ให้สามารถยื่นคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนราชการ หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังกล่าว หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว สามารถขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๔.๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี เมื่อมีคุณสมบัติครบ

๓. ศึกษานิเทศก์ที่อยู่ระหว่างทบทวนมติ ก.ค.ศ. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิมตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖ (ว ๑๓/๒๕๕๖) หากประสงค์จะยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ ให้ยื่นได้ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ โดยให้ดำเนินการตามข้อ ๒.๑

๔. ศึกษานิเทศก์ที่จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ ได้แก่

๔.๑ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ หากมีคุณสมบัติครบถ้วนและประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี

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

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

(๑.๑) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการนิเทศการศึกษา (ด้านที่ ๓ หรือ ด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ ในปี ๒๕๖๒ และปี ๒๕๖๓ ที่ผ่านเกณฑ์ โดยให้รายงานในรูปแบบไฟล์ PDF

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

(๑.๓) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

(๑.๔) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

(๑.๔.๑) ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่เสนอในข้อ (๑.๓) จำนวน ๑ ไฟล์

สำนักงาน ก.ค.ศ.

(๑.๔.๒) ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่สะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ที่เสนอไว้ในข้อ (๑.๓) จำนวน ๑ ไฟล์

(๑.๕) ผลงานทางวิชาการ ในรูปแบบไฟล์ PDF เฉพาะการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ และศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๔

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

(๒.๑) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการนิเทศการศึกษา (ด้านที่ ๓ หรือด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ ในปี ๒๕๖๒ และปี ๒๕๖๓ ที่ผ่านเกณฑ์ โดยให้รายงานในรูปแบบไฟล์ PDF

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

(๒.๓) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา รวมทั้งผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่สะท้อนคุณภาพการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามข้อ (๑.๓) ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์ และไฟล์วีดิทัศน์ ตามข้อ (๑.๔) จำนวน ๒ ไฟล์ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญและศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการตามข้อ (๑.๕) ในรูปแบบไฟล์ PDF มาประกอบการพิจารณาด้วย

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

๕. ให้ผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดและตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๔.๒ ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA เพื่อส่งผ่านไปยังหน่วยงาน หน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี ต่อไป

หมวด ๖
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญ ในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

หลักเกณฑ์และวิธีการ

๑. เมื่อศึกษานิเทศก์ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงวิทยฐานะใดแล้ว จะต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

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

๓. ศึกษานิเทศก์ที่มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ผ่านเกณฑ์ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ผู้ที่ผ่านการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในรอบการประเมินใด ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ศึกษานิเทศก์ผู้นั้นทราบ และให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ผ่านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ในรอบการประเมินนั้น

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

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

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

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๒. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ - ๓ ตั้งแต่วันที่พ้นระยะเวลาการดำเนินการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านตามแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามข้อ ๑

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ๑
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๓๑
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๙๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย

สิ่งที่ส่งมาด้วย

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

หลักการและเหตุผล

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

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

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

สำนักงาน ก.ค.ศ.

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

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๔. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญและวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

๕. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญ ในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

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

หมวด ๑
นิยาม

ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

"ผู้บริหารสถานศึกษา" หมายความว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

"ผู้เรียน" หมายความว่า นักเรียน นักศึกษา หรือผู้รับบริการ

"รอบการประเมิน" หมายความว่า ช่วงระยะเวลาในการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ซึ่งกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ

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

สำนักงาน ก.ค.ศ.

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

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

หมวด ๒
ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

---

๑. องค์ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางาน

ข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) ผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

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

๒. การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

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

กรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษาย้ายระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาคนใหม่

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๓. คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

๓.๑ กรณีผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ดังนี้

๓.๑.๑ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ

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

กรณีที่ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาใกล้เคียงที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

๓.๑.๒ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๑) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๒) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

๓.๒ กรณีผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ดังนี้

๓.๒.๑ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๑) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ

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

สำนักงาน ก.ค.ศ.

กรณีที่ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาใกล้เคียงที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

๓.๒.๒ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

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

๑) ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมินหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๒) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

๔. การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

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

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

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

๕. การนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

ให้นำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาดังต่อไปนี้

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

๕.๒ ใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามนัยมาตรา ๕๕ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๘

๕.๓ ใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

สำนักงาน ก.ค.ศ.

หมวด ๓
หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการหรือขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

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

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

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

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

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

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

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือดำรงวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ แล้วแต่กรณี

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

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

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

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

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

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๕. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

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

สำนักงาน ก.ค.ศ.

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

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

๗. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่ามีการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มิชอบใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

วิธีการ

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

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

๑.๒ รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๓ ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

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

๒) ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

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

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

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

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

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

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

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

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

๗. การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

ให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ ต่อสถานศึกษา เพื่อดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด โดยให้สถานศึกษานำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน

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

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

๙. การแต่งตั้ง

๙.๑ วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ

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

๙.๒ วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

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

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

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

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

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวด ๓ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

หมวด ๔

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอดังต่อไปนี้

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

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

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

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

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริง ในช่วงระยะเวลาที่ดำรงวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

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

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

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องมีผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา หรือนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF

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

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

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

๕. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

ให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษานำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

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

สำนักงาน ก.ค.ศ.

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

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

๖. เมื่อ ก.ค.ศ. พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๗. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่ามีการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มิชอบใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

วิธีการ

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

๑.๑ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๑.๒ รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๓ ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

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

๒) ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๔ ผลงานทางวิชาการ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

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

สำนักงาน ก.ค.ศ.

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

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

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

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

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

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

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

๖. การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓

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

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

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

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

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

๖.๓ กรณีผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะไม่ส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกตภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งพ้นระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าสละสิทธิ์

๗. การพิจารณาดำเนินการของ ก.ค.ศ.

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

ทั้งนี้ หลักฐานประกอบการประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ที่ผ่านการอนุมัติให้เผยแพร่ต่อสาธารณะได้

๘. การขอเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

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

กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ พิจารณาแล้วเห็นว่าควรมีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ผู้ขอจะต้องเสนอผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๙. การแต่งตั้ง

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

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

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวด ๔ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

หมวด ๕
หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการหรือขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

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

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

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

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

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

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

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือดำรงวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ แล้วแต่กรณี

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

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

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

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

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

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๕. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

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

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

๗. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่ามีการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มิชอบใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

วิธีการ

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

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

๑.๒ รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๓ ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

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

๒) ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

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

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

๓. เมื่อหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอเป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ ไม่ถูกต้องและไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ไปยังสถานศึกษาโดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

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

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

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

๖. การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

ให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมทั้งหลักฐาน ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี นำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน

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

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

๘. การแต่งตั้ง

๘.๑ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ

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

๘.๒ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

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

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

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

ทั้งนี้ เมื่อออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งในแต่ละวิทยฐานะตามข้อ ๘.๑ หรือข้อ ๘.๒ แล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษา

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวด ๕ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

หมวด ๖
หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญและวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

๑.๑ การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

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

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

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

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ แล้วแต่กรณี

สำนักงาน ก.ค.ศ.

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

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

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ สำหรับคำขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญและวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑) วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา หรือนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา และนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai - Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย

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

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

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

๕. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

ให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงาน กศน. หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

กรณีที่มีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ หาก ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงาน กศน. หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี นำข้อมูลผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF เข้าสู่ระบบ DPA

๖. ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๗. เมื่อ ก.ค.ศ. พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๘. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่ามีการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มิชอบใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

วิธีการ

๑. ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑ และประสงค์จะขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้ยื่นคำขอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงาน กศน. หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี ได้ตลอดปี ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้หน่วยงาน หน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการดังกล่าว นำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑.๑ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๑.๒ รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๓ ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

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

๒) ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๔ ผลงานทางวิชาการ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

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

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

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

๓. ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ตรวจสอบคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอ ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ เพื่อดำเนินการต่อไป

กรณีที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอเป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ไปยังหน่วยงานหรือส่วนราชการ ตามข้อ ๒ แล้วแต่กรณี โดยเร็ว เพื่อให้สถานศึกษาแจ้งผู้ขอทราบ

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

๕. การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓

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

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

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

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

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

๕.๓ กรณีผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะไม่ส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกตภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งพ้นระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าสละสิทธิ์

๖. การพิจารณาดำเนินการของ ก.ค.ศ.

ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. นำผลการประเมินของกรรมการทั้ง ๓ คน เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณามีมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติ แล้วให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ไปยังหน่วยงาน หน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อแจ้งผู้ขอทราบ

ทั้งนี้ หลักฐานประกอบการประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ที่ผ่านการอนุมัติ ให้เผยแพร่ต่อสาธารณะได้

๗. การขอเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

ให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมทั้งหลักฐาน ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงาน กศน. หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด โดยต้องส่งผ่านข้อมูลในระบบ DPA ถึงสำนักงาน ก.ค.ศ. ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน

กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ พิจารณาแล้วเห็นว่าควรมีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ผู้ขอจะต้องเสนอผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๘. การแต่งตั้ง

๘.๑ วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

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

๘.๒ วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ และผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดอยู่เป็นผู้สั่งบรรจุ และให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอนายกรัฐมนตรีเพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอันดับ คศ. ๕

ทั้งนี้ เมื่อออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งในแต่ละวิทยฐานะตามข้อ ๘.๑ หรือ ข้อ ๘.๒ แล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษา

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวด ๖ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

หมวด ๗
แนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา ในรอบการประเมินแรก ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และสามารถยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๖ ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ดังนั้น เพื่อให้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใหม่นี้ ก.ค.ศ. จึงกำหนดแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ไว้ดังต่อไปนี้

๑. คำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ยื่นไว้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒ (ว ๑๗/๒๕๕๒) หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔ (ว ๑๐/๒๕๕๔) ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการใหม่ใช้บังคับ แต่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ แต่หากผู้นั้นประสงค์จะยื่นคำขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการใหม่ดังกล่าว ให้มีหนังสือแจ้งยกเลิกคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิม ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ส่วนราชการ หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

๒. ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ ให้สามารถยื่นคำขอได้ ๑ ครั้ง ตามหลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่งเพียงหลักเกณฑ์เดียว และในวิทยฐานะเดียวเท่านั้น โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗ /๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ให้สามารถยื่นคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนราชการ หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว สามารถขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๔.๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๖ แล้วแต่กรณี เมื่อมีคุณสมบัติครบ

๒.๒ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗ /๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ให้สามารถยื่นคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนราชการ หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่มีคุณสมบัติครบ หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว สามารถขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๔.๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๖ แล้วแต่กรณี เมื่อมีคุณสมบัติครบ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๓. ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ระหว่างทบทวนมติ ก.ค.ศ. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖ (ว ๑๓/๒๕๕๖) หากประสงค์จะยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ ให้ยื่นได้ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ โดยให้ดำเนินการตามข้อ ๒.๑

๔. ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๖ ได้แก่

๔.๑ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ หากมีคุณสมบัติครบถ้วนและประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๖ แล้วแต่กรณี

๔.๒ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ หากเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ข้อ ๑.๑ และข้อ ๑.๓ โดยมีการพัฒนางานตามข้อตกลงตามข้อ ๑.๒ ไม่ครบตามจำนวนรอบการประเมินที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๖ แล้วแต่กรณี ให้ดำเนินการ ดังนี้

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

(๑.๑) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารสถานศึกษา (ด้านที่ ๓ หรือด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ ในปีการศึกษา ๒๕๖๒ และปีการศึกษา ๒๕๖๓ ที่ผ่านเกณฑ์ โดยให้รายงานในรูปแบบไฟล์ PDF

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

(๑.๓) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

(๑.๔) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

(๑.๔.๑) ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอไว้ในข้อ (๑.๓) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพ ปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

(๑.๔.๒) ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ (๑.๓) จำนวน ๑ ไฟล์

(๑.๕) ผลงานทางวิชาการ ในรูปแบบไฟล์ PDF เฉพาะการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๔ หรือหมวด ๖ แล้วแต่กรณี

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

(๒.๑) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา (ด้านที่ ๓ หรือด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ ในปีการศึกษา ๒๕๖๒ และปีการศึกษา ๒๕๖๓ ที่ผ่านเกณฑ์ โดยให้รายงานในรูปแบบไฟล์ PDF

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

(๒.๓) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ตามข้อ (๑.๓) ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์ และไฟล์วีดิทัศน์ ตามข้อ (๑.๔) จำนวน ๒ ไฟล์ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการตามข้อ (๑.๕) ในรูปแบบไฟล์ PDF มาประกอบการพิจารณาด้วย

๓) การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๖ แล้วแต่กรณี

๕. กรณีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี เป็นผู้ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๔.๒ และให้ผู้รับผิดชอบระบบ DPA นำข้อมูลผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละรอบการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละรายเข้าสู่ระบบดังกล่าว เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๖ แล้วแต่กรณี ต่อไป

หมวด ๘

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

หลักเกณฑ์และวิธีการ

๑. เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงวิทยฐานะใดแล้ว จะต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

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

๓. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ผ่านเกณฑ์ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ผู้ที่ผ่านการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในรอบการประเมินใด ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาผู้นั้นทราบ และให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ผ่านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ในรอบการประเมินนั้น

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

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๒

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการ กศน. เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร และผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖
๔. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

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

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๒. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ – ๔ ตั้งแต่วันที่พ้นระยะเวลาการดำเนินการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านตามแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามข้อ ๑

๓. คำขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ได้ยื่นไว้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ – ๔ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการใหม่นี้ใช้บังคับ แต่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ๒
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๒๘
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๒๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔)

หลักการและเหตุผล

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

นอกจากนี้ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยังได้มุ่งเน้นกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ ๕ กิจกรรม โดยกิจกรรมปฏิรูปที่ ๓ การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน ให้ความสำคัญกับการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนาความรู้และทักษะให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปรับปรุงด้านกลไก และระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ ซึ่งได้กำหนดขั้นตอนการปฏิรูปเพื่อการปรับปรุงระบบการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะวิชาชีพครู ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ปี ๙ เดือน (มกราคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕) และการพัฒนาระบบกลไกในการเลื่อนวิทยฐานะที่ได้รับการปรับปรุงใหม่และการคงวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยนำผลการประเมินวิทยฐานะไปเป็นส่วนสำคัญในการประเมินและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ปี ๙ เดือน (มกราคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕) ประกอบกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารการจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการบูรณาการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้ผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในการบริหารและการจัดการศึกษาและเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษาให้กับครู สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา สามารถแก้ไขปัญหา ริเริ่มพัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน และสร้างการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการศึกษา ที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ คุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายและยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

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

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยให้ผู้บริหารการศึกษาผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการฯ หมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี สามารถยื่นคำขอรับการประเมินได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป โดยการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใหม่นี้ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ให้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๕

หมวด ๑
นิยาม

ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

“ส่วนราชการต้นสังกัด” หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และให้หมายความรวมถึง สำนักงาน กศน. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้วย

“ผู้บริหารการศึกษา” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ

“ผู้เรียน” หมายความว่า นักเรียน นักศึกษา หรือผู้รับบริการ

“รอบการประเมิน” หมายความว่า ช่วงระยะเวลาในการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ซึ่งกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ

“ผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา” หมายความว่า ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือมีการพัฒนามากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา หรือได้มีการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาที่ผู้บริหารการศึกษาได้พัฒนาขึ้น

สำนักงาน ก.ค.ศ.

"ข้อตกลงในการพัฒนางาน" (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่ผู้บริหารการศึกษาได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมาย และบริบทของหน่วยงานการศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้บังคับบัญชาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

หมวด ๒
ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

๑. องค์ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางาน

ข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) ผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม และด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ โดยผู้บริหารการศึกษาต้องแสดงให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของหน่วยงานการศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ

๒. การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

ให้ผู้บริหารการศึกษาจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

กรณีที่ผู้บริหารการศึกษาย้ายระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา ใหม่

กรณีผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในครั้งแรกของแต่ละตำแหน่ง ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานนับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง แล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานจะนำมาขอมีวิทยฐานะและขอเลื่อนวิทยฐานะต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๓. คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๓.๑ ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๓.๒ ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้บริหารส่วนกลางในกระทรวงศึกษาธิการที่มีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าประเภทอำนวยการระดับสูง หรือผู้บริหารการศึกษาในสังกัดนั้นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

๔. การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

๔.๑ ให้คณะกรรมการประเมิน ตามข้อ ๓ ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้บริหารการศึกษา ในแต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของแต่ละตำแหน่งและแต่ละวิทยฐานะ ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔.๒ ผู้บริหารการศึกษาต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ผ่านเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๕. การนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

ให้นำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารการศึกษาดังต่อไปนี้

๕.๑ ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะของผู้บริหารการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หมวด ๔ และแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านที่กำหนดไว้ในหมวด ๕ แล้วแต่กรณี

๕.๒ ใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของผู้บริหารการศึกษา เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามนัยมาตรา ๕๕ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๖

ทั้งนี้ ส่วนราชการต้นสังกัดอาจใช้เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

หมวด ๓

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

๑.๑ ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด หรือผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ อย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วแต่กรณี ไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ในช่วงระยะเวลาย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๑ รอบการประเมิน โดยในรอบการประเมินดังกล่าวต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑.๑ ย้อนหลัง ๑ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์

สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) หากประสงค์จะขอมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โดยใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้ใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณได้ในคุณสมบัติข้อ ๑.๑ และต้องมีคุณสมบัติตามข้อ ๑.๒ ข้อ ๑.๓ และเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน รวมทั้ง เป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการ[illegible]ในช่วงที่ดำรงตำแหน่งตามคุณสมบัติในหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๑

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ด้านที่ ๒ ด้านผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา พิจารณาจาก ผลการบริหารและการจัดการศึกษา ที่ส่งผลให้ผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบเมื่อได้มีการดำเนินการตามกลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ที่ผู้ขอได้พัฒนาขึ้น ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑

๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน

๓.๑ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ให้ ก.ค.ศ. แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เหมาะสม โดยประธานกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่า และกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า โดยผู้ขอ ๑ ราย ให้มีกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน

๓.๒ สังกัดส่วนราชการอื่น

ให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เหมาะสม โดยประธานกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่า และกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า โดยผู้ขอ ๑ ราย ให้มีกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน

๔. การประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินจากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา เอกสาร หลักฐาน และการประเมินเชิงประจักษ์ ณ สถานที่ปฏิบัติงานจริง

๕. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

ด้านที่ ๒ ด้านผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๖. การพิจารณาอนุมัติและแต่งตั้ง

๖.๑ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้อนุมัติ และให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แต่งตั้ง โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ส่วนราชการต้นสังกัดได้รับคำขอและเอกสารหลักฐานครบถ้วน

๖.๒ สังกัดส่วนราชการอื่น

ให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง เป็นผู้อนุมัติ และให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แต่งตั้ง โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ส่วนราชการต้นสังกัดได้รับคำขอและเอกสารหลักฐานครบถ้วน

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๗. เมื่อ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๘. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่ามีการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มิชอบใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอมีวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

วิธีการ

๑. ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑ และประสงค์จะขอมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ให้ยื่นคำขอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ถึงส่วนราชการต้นสังกัด ได้ตลอดปี ปีละ ๑ ครั้ง พร้อมทั้งเอกสารหลักฐาน จำนวน ๔ ชุด ดังนี้

๑.๑ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๑ รอบการประเมิน

๑.๒ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา จำนวน ๑ เล่ม

กรณีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการให้ยื่นคำขอพร้อมทั้งเอกสารหลักฐานในข้อ ๑.๑ และ ข้อ ๑.๒ จำนวน ๔ ชุด ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ถึงส่วนราชการต้นสังกัด ก่อนที่จะเกษียณอายุราชการ ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒. ให้ส่วนราชการต้นสังกัดตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งเอกสารหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ และ ข้อ ๑.๒ และดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓. ให้ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถประสบการณ์เหมาะสม โดยประธานกรรมการ ต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่า และกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า โดยผู้ขอ ๑ ราย ให้มีกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน

๔. การประเมิน

๔.๑ ให้คณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ จากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา เอกสาร หลักฐาน และการประเมินเชิงประจักษ์ ณ สถานที่ปฏิบัติงานจริงของผู้ขอ โดยให้คณะกรรมการบันทึกข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ของผู้ขอไว้ในแบบประเมินด้วย

๔.๒ กรณี ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติ ให้แจ้งมติดังกล่าวให้ส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อดำเนินการแต่งตั้งต่อไป

๔.๓ กรณี ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีมติไม่อนุมัติ ให้แจ้งมติดังกล่าวให้ส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อดำเนินการแจ้งผู้ขอทราบต่อไป

สำนักงาน ก.ค.ศ.

๕. การแต่งตั้งเพื่อให้มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

กรณีที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ และส่งสำเนาคำสั่ง จำนวน ๑ ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน ๗ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

สำหรับผู้บริหารการศึกษาที่ใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในการขอมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษแล้ว หากจะย้ายไปดำรงตำแหน่งหรือไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มีผลอนุมัติให้มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

กรณีผู้ที่มาช่วยปฏิบัติราชการในเขตจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หากจะขอกลับสังกัดเดิมหรือขอไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มีผลอนุมัติให้มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวด ๓ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

หมวด ๔
หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

ก. การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

๑.๑ ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด หรือผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ อย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วแต่กรณี ไม่น้อยกว่า ๓ ปี หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ในช่วงระยะเวลาย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๓ ปี จำนวน ๒ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะตามข้อ ๑.๑ ย้อนหลัง ๓ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

ข. การขอมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

๑.๑ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด อย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วแต่กรณี ไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ในช่วงระยะเวลาย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๑ รอบการประเมิน โดยในรอบการประเมินดังกล่าวต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑.๑ ย้อนหลัง ๑ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ค. การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

๑.๑ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด ที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญอย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วแต่กรณี ไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ในช่วงระยะเวลาย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๒ ปี จำนวน ๑ รอบการประเมิน โดยรอบการประเมินดังกล่าวต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะตามข้อ ๑.๑ ย้อนหลัง ๒ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน รวมทั้ง เป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะ ตามคุณสมบัติในหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๑

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา พิจารณาจาก ผลการบริหารและการจัดการศึกษา ที่ส่งผลให้ผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบเมื่อได้มีการดำเนินการตามกลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ที่ผู้ขอได้พัฒนาขึ้น ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ

๑) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ พิจารณาจาก รายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาหรือนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา

๒) วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ พิจารณาจาก รายงานผลการวิจัยและพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา และนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งนี้ งานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Centre (TCI)) กลุ่ม ๑ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ด้วย

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอต้องเป็นผลงานในช่วงระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน

๓.๑ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ให้ ก.ค.ศ. แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เหมาะสม โดยประธานกรรมการ ต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า และกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ หรือเทียบเท่า โดยผู้ขอ ๑ ราย ให้มีกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน

๓.๒ วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

ให้ ก.ค.ศ. แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เหมาะสม โดยประธานกรรมการ ต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า และกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า โดยผู้ขอ ๑ ราย ให้มีกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน

๔. การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓

๔.๑ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินจากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ผลงานทางวิชาการ เอกสาร หลักฐาน และการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงาน

๔.๒ วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินจากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ผลงานทางวิชาการ เอกสารและหลักฐาน ทั้งนี้ อาจจะประเมินการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงาน ด้วยก็ได้

๕. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการพิจารณาแล้ว เห็นควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ด้านที่ ๓ ผู้ขอต้องมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด จากคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องอยู่ในวิสัยที่สามารถปรับปรุงได้ ซึ่งต้องไม่เป็นการแก้ไขข้อมูลที่กระทบต่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ และ ก.ค.ศ. มีมติให้ปรับปรุง โดยให้ปรับปรุงตามข้อสังเกตของกรรมการได้ภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษร ให้ส่วนราชการต้นสังกัดทราบ

สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการต้องส่งผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงสมบูรณ์ ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๖. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

ให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้รับคำขอและเอกสารครบถ้วน

กรณีที่มีการปรับปรุงให้อนุมัติได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้รับหนังสือที่ส่งรายละเอียดในการปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์

๗. ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๘. เมื่อ ก.ค.ศ. พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๙. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่ามีการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มิชอบใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

วิธีการ

๑. ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑ และประสงค์จะขอมีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ยื่นคำขอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ถึงสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ตลอดปี ปีละ ๑ ครั้ง พร้อมทั้งเอกสารหลักฐาน จำนวน ๔ ชุด ประกอบด้วย

๑.๑ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลังตามรอบการประเมินที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติข้อ ๑.๒ ของแต่ละวิทยฐานะ

๑.๒ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา จำนวน ๑ เล่ม

๑.๓ รายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา หรือนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา จำนวน ๑ เล่ม สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

๑.๔ รายงานผลการวิจัยและพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา และนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา จำนวนอย่างละ ๑ เล่ม พร้อมทั้งบทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Centre (TCI)) กลุ่ม ๑ จำนวน ๑ ชุด สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

กรณีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการให้ยื่นคำขอพร้อมทั้งเอกสารหลักฐานในข้อ ๑.๑ – ข้อ ๑.๓ หรือข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ แล้วแต่กรณี จำนวน ๔ ชุด ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ถึงสำนักงาน ก.ค.ศ. ก่อนที่จะเกษียณอายุราชการ ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม่ จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒. ให้ส่วนราชการต้นสังกัดตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งเอกสารหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ หรือข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ แล้วแต่กรณี และดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓. ให้ ก.ค.ศ. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ดังนี้

๓.๑ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ให้ ก.ค.ศ. แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เหมาะสม โดยประธานกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า และกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่า โดยผู้ขอ ๑ ราย ให้มีกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน

๓.๒ วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ ก.ค.ศ. แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เหมาะสม โดยประธานกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า และกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า โดยผู้ขอ ๑ ราย ให้มีกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน

๔. การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓

๔.๑ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ผลงานทางวิชาการ เอกสารและหลักฐาน ให้คณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน ประเมินก่อนไปประเมินการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ขอ โดยให้คณะกรรมการบันทึกข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ของผู้ขอไว้ในแบบประเมินด้วย

๔.๒ วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและการจัดการศึกษา ผลงานทางวิชาการ เอกสารและหลักฐาน ให้คณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน ประเมิน โดยให้คณะกรรมการบันทึกข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ของผู้ขอไว้ในแบบประเมินด้วย ทั้งนี้ อาจจะประเมินการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ขอ ด้วยก็ได้

๔.๓ กรณีคณะกรรมการประเมิน พิจารณาผลงานทางวิชาการแล้ว เห็นควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ด้านที่ ๓ ผู้ขอต้องมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด จากคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องอยู่ในวิสัยที่สามารถปรับปรุงได้ ซึ่งต้องไม่เป็นการแก้ไขข้อมูลที่กระทบต่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ และ ก.ค.ศ. มีมติให้ปรับปรุง โดยให้ปรับปรุงตามข้อสังเกตของกรรมการได้ภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษร ให้ส่วนราชการต้นสังกัดทราบ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

เมื่อผู้ขอปรับปรุงผลงานทางวิชาการครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ให้ส่งไปยังส่วนราชการต้นสังกัดและสำนักงาน ก.ค.ศ. ตามลำดับ เพื่อส่งผลงานทางวิชาการให้คณะกรรมการชุดเดิมตรวจและประเมินต่อไป

สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการต้องส่งผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงสมบูรณ์ ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๔.๔ กรณีที่กรรมการประเมินคนเดิมไม่สามารถประเมินได้ด้วยเหตุผลใดก็ตาม ให้ ก.ค.ศ. แต่งตั้งกรรมการคนอื่นแทนได้

๔.๕ กรณีผู้ขอไม่ส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกตภายในเวลาที่กำหนด หรือส่งเกินเวลาที่กำหนด ถือว่าสละสิทธิ์

๔.๖ กรณี ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติดังกล่าวให้ส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อดำเนินการแต่งตั้งต่อไป

๔.๗ กรณี ก.ค.ศ. มีมติไม่อนุมัติ ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติดังกล่าวให้ส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อดำเนินการแจ้งผู้ขอทราบต่อไป

๕. การแต่งตั้ง

๕.๑ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ แล้วให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ และส่งสำเนาคำสั่ง จำนวน ๑ ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน ๗ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

๕.๒ วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติและผู้ขอผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดอยู่เป็นผู้สั่งบรรจุ และให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอนายกรัฐมนตรี เพื่อนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเพื่อเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๕ และส่งสำเนาคำสั่งจำนวน ๑ ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน ๗ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวด ๔ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

หมวด ๕
แนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยให้ผู้บริหารการศึกษาทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา ในรอบการประเมินแรก ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และสามารถยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ดังนั้น เพื่อให้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใหม่นี้ ก.ค.ศ. จึงกำหนดแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ไว้ดังต่อไปนี้

๑. คำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะที่ผู้บริหารการศึกษาได้ยื่นไว้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒ (ว ๑๗/๒๕๕๒) หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔ (ว ๑๐/๒๕๕๔) หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๑ (ว ๑๒/๒๕๖๑) ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการใหม่ใช้บังคับ แต่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ แต่หากผู้นั้นประสงค์จะยื่นคำขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการใหม่ดังกล่าว ให้มีหนังสือแจ้งยกเลิกคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมต่อส่วนราชการต้นสังกัดหรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

๒. ผู้บริหารการศึกษาที่ประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๒/๒๕๖๑ ให้สามารถยื่นคำขอได้ ๑ ครั้ง ตามหลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่งเพียงหลักเกณฑ์เดียว และในวิทยฐานะเดียวเท่านั้น โดยให้ดำเนินการดังนี้

๒.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๒/๒๕๖๑ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ให้สามารถยื่นคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานถึงส่วนราชการต้นสังกัด หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว สามารถขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ได้ตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๔.๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี เมื่อมีคุณสมบัติครบ

๒.๒ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๒/๒๕๖๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ให้สามารถยื่นคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานถึงส่วนราชการต้นสังกัด หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังกล่าว หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว สามารถขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๔.๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี เมื่อมีคุณสมบัติครบ

๓. ผู้บริหารการศึกษาที่อยู่ระหว่างทบทวนมติ ก.ค.ศ. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เติม ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖ (ว ๑๓/๒๕๕๖) หากประสงค์จะยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๒/๒๕๖๑ ให้ยื่นคำขอได้ตามข้อ ๒

๔. ผู้บริหารการศึกษาที่จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี ได้แก่

๔.๑ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ หากมีคุณสมบัติครบถ้วน และประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี

๔.๒ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ หากเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ข้อ ๑.๑ และข้อ ๑.๓ โดยมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามข้อ ๑.๒ ไม่ครบตามจำนวนรอบการประเมินที่กำหนดในหมวด ๓ หรือ หมวด ๔ แล้วแต่กรณี ให้ดำเนินการ ดังนี้

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

(๑.๑) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารและการจัดการศึกษา (ด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือ ว ๑๒/๒๕๖๑ ในปีการศึกษา ๒๕๖๓ หรือ ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ที่ผ่านเกณฑ์

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

(๑.๓) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา จำนวน ๑ เล่ม

(๑.๔) ผลงานทางวิชาการ เฉพาะการขอมีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๔

๒) การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือ หมวด ๔ แล้วแต่กรณี

๕. ให้ส่วนราชการต้นสังกัดเป็นผู้ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ ความถูกต้องของหลักฐานของผู้ขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๔.๒ ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี ทั้งนี้

สำนักงาน ก.ค.ศ.

หมวด ๖

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

หลักเกณฑ์และวิธีการ

๑. เมื่อผู้บริหารการศึกษาได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงวิทยฐานะใดแล้ว จะต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒. ให้ผู้บริหารการศึกษาที่มีวิทยฐานะ ทุกวิทยฐานะ ได้รับการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จากคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๒ เป็นประจำทุกรอบการประเมิน โดยให้ถือว่าคณะกรรมการดังกล่าว เป็นคณะกรรมการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ด้วย

๓. ผู้บริหารการศึกษาที่มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ผ่านเกณฑ์ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ผู้ที่ผ่านการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในรอบการประเมินใดให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้บริหารการศึกษาผู้นั้นทราบ และให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ผ่านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ในรอบการประเมินนั้น

๔. ผู้บริหารการศึกษาที่มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ไม่ผ่านเกณฑ์ ในรอบการประเมินใดให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้บริหารการศึกษาผู้นั้นทราบ และให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ในรอบการประเมินนั้น โดยให้มีการประเมินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามนัยมาตรา ๕๕ วรรคสอง ต่อไป

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๓

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๓ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๖ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๒. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คำชี้แจงและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วมีมติ ดังนี้

๑. ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คำชี้แจงและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๒. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คำชี้แจงและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๓. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และ ๒ โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และ ๒ ได้จาก QR code ที่ปรากฏท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔)

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) และ ๗๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับข้อ ๗ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๑๖/๒๕๖๐ สั่ง ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ **๑ ตุลาคม ๒๕๖๔** เป็นต้นไป

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

(๑) การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และค่าตอบแทนอื่น ๆ

(๒) การคงวิทยฐานะ และการลดระยะเวลาสำหรับผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

(๓) การพัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

(๔) การให้รางวัลจูงใจ

(๕) การให้ออกจากราชการ

(๖) การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

โดยให้หน่วยงานที่จะนำผลการประเมินไปใช้ กำหนดรายละเอียดให้สอดคล้องกับกฎหมายระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน

๕. องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี ๓ องค์ประกอบ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

ตำแหน่งครูผู้ช่วย

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง ๘๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ๑๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ๑๐ คะแนน

ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง ๘๐ คะแนน แบ่งเป็น ๒ ตอน ดังนี้

- **ตอนที่ ๑** ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ๖๐ คะแนน
- **ตอนที่ ๒** ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย ๒๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ๑๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ๑๐ คะแนน

ระดับผลการประเมิน มี ๕ ระดับ ดังนี้

ดีเด่น (ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป)
ดีมาก (ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙)
ดี (ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙)
พอใช้ (ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙)
ปรับปรุง (ร้อยละ ๕๙.๙๙ - ลงมา)

๖. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ใช้ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๗. ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมิน

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้กำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์

ให้กำหนดข้อตกลงปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง โดยให้ใช้ข้อตกลงในการพัฒนางานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ให้กำหนดขอบเขตของผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังเพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ ให้สอดคล้องกับข้อตกลงในการพัฒนางานด้วย

กรณีที่ผู้รับการประเมินโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง สับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยราชการหรือได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ระหว่างปีงบประมาณ ให้ผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาคนใหม่ และให้นำผลการปฏิบัติราชการและผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และองค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ให้เป็นดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา

๘. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละรอบการประเมินให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

(๒) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงแนวทางการดำเนินการประเมินตามข้อตกลงและกำหนดปฏิทินการประเมินให้ทราบโดยทั่วกัน

(๓) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง พัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามข้อตกลงที่ได้กำหนดไว้ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

(๔) ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยประเมินจากเอกสารหลักฐานที่มีอยู่จริง แล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณา

(๕) ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและบันทึกผลการประเมินไว้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามรายการประเมินตามสภาพการปฏิบัติงานจริงของผู้รับการประเมินตามข้อตกลงที่กำหนดไว้

ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์

การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามรายการประเมินตามสภาพการปฏิบัติงานจริงของผู้รับการประเมินตามขอบเขตของผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังที่กำหนดไว้

การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๒ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และองค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินตามรายการประเมินและพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามสภาพจริงของผู้รับการประเมิน

(๖) ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินพร้อมความเห็นให้ผู้รับการประเมินทราบ

(๗) ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๙. ให้ส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานการศึกษา แล้วแต่กรณี ดำเนินการให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ในข้อ ๓

สำหรับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการจัดเก็บรักษาไว้อย่างน้อยสี่รอบการประเมิน

๑๐. กรณีที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา