



ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
เรื่อง รายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการประเมินบุคคลและเกณฑ์การตัดสิน
การเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้วย ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๗ ลงวันที่
๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ โดยกำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการกำหนดรายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด
วิธีการประเมินบุคคล เกณฑ์การตัดสิน และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่หลักเกณฑ์
และวิธีการนี้ใช้บังคับ ดังนั้น เพื่อให้การเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม
มีความชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามมาตรา ๖๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.
ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
จึงได้กำหนดรายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการประเมินบุคคล และเกณฑ์การตัดสินการเลื่อนระดับ
ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังรายละเอียดแนบท้าย ๑ และ ๒ ของประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายอัมพร พินะสา)

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการประเมินบุคคล และเกณฑ์การตัดสิน

การเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (แนบท้ายประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลงวันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕)

.....
 ก.ค.ศ. มีมติให้ส่วนราชการดำเนินการกำหนดรายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการประเมินบุคคลและเกณฑ์การตัดสินการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดรายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการประเมินบุคคลและเกณฑ์การตัดสินการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับสูงขึ้น ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ดังนี้

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
๑	ข้อมูลบุคคล	(๓๕)	พิจารณาจากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการ
	๑.๑ คุณสมบัติของบุคคล	(๕)	
	ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะเลื่อนระดับตำแหน่งอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้		
	(๑) ๓ ปีขึ้นไป	๕	
(๒) ๒ ปี	๔		
(๓) ๑ ปี	๓		
	๑.๒ ประวัติการศึกษา	(๕)	พิจารณาจากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการ
	(๑) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๓ ปี	๕	
	(๒) ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรืออนุปริญญาหลักสูตร ๒ ปี	๔	
(๓) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	๓		



ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
	๑.๓ ประวัติการรับราชการ <u>สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง</u> <u>ระดับชำนาญงาน</u> (๑) ๖ ปีขึ้นไป (๒) ๕ ปี (๓) ๔ ปี <u>สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง</u> <u>ระดับอาวุโส</u> (๑) ๑๒ ปีขึ้นไป (๒) ๑๑ ปี (๓) ๑๐ ปี	(๕) ๕ ๔ ๓ ๕ ๔ ๓	พิจารณาจากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการ ให้นับระยะเวลาการรับราชการตั้งแต่วันบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการถึงวันส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคล หรือวันสุดท้ายของการรับสมัครแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้เศษของปีตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไปนับเป็น ๑ ปี
	๑.๔ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน (๑) ระดับประเทศ/ภาค/เขตตรวจราชการ (๒) ระดับเขตพื้นที่การศึกษา/จังหวัด (๓) ต่ำกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา/จังหวัด	(๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณาจากหลักฐานการเข้าอบรมสัมมนาของตนเองที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบหรือการจัดการศึกษา โดยให้แนบสำเนาหลักฐานระดับสูงสุดเพียงระดับเดียว ย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี นับจากวันส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคล หรือวันสุดท้ายของการรับสมัคร แล้วแต่กรณี
	๑.๕ ประสบการณ์ในการทำงาน <u>สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง</u> <u>ระดับชำนาญงาน</u> (๑) ๖ ปีขึ้นไป (๒) ๕ ปี (๓) ๔ ปี <u>สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง</u> <u>ระดับอาวุโส</u> (๑) ๑๒ ปี ขึ้นไป (๒) ๑๑ ปี (๓) ๑๐ ปี	(๕) ๕ ๔ ๓ ๕ ๔ ๓	พิจารณาจากประสบการณ์การทำงานในระดับตำแหน่งปัจจุบัน ถึงวันส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคล หรือวันสุดท้ายของการรับสมัครแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้เศษของปีตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป นับเป็น ๑ ปี จากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการ



ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
	๑.๖ ผลการปฏิบัติราชการ (๑) ระดับดีเด่น ๖ ครั้งขึ้นไป (๒) ระดับดีเด่น ๓ - ๕ ครั้ง (๓) ระดับดีเด่น ต่ำกว่า ๓ ครั้ง	(๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณาจากจำนวนครั้งที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนย้อนหลัง ๕ ปีงบประมาณติดต่อกัน จากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้อง โดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการ
	๑.๗ ประวัติทางวินัย (๑) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย (๒) เคยถูกลงโทษทางวินัย ในระดับภาคทัณฑ์ (๓) เคยถูกลงโทษทางวินัย ในระดับสูงกว่าภาคทัณฑ์	(๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณาจากประวัติทางวินัยย้อนหลัง ๕ ปี นับจากวันส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคล หรือวันสุดท้ายของการรับสมัคร แล้วแต่กรณี จากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้อง โดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการ
๒	ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้นำเสนอกระบวนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งที่จะแต่งตั้งที่แสดงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่ง โดยเป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี ความยาวไม่เกิน ๔ หน้ากระดาษ A 4 แบบอักษร TH SarabunIT๙ ขนาด ๑๖ พอยท์ ไม่นับรวมภาคผนวกหรือเอกสารประกอบ โดยให้นำผลการปฏิบัติงานนี้ไปประกอบการพิจารณาในข้อ ๓ ด้วย และจะต้องแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ (๑) ความรู้ความสามารถ (๒) ทักษะ (๓) สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	(๓๐)	พิจารณาจากกระบวนการปฏิบัติงานที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบที่กำหนด (๑) สอดคล้อง เหมาะสมมากที่สุด ๓๐ คะแนน (๒) สอดคล้อง เหมาะสมมาก ๒๗ คะแนน (๓) สอดคล้อง เหมาะสมปานกลาง ๒๔ คะแนน (๔) สอดคล้อง เหมาะสมน้อย ๒๑ คะแนน



ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
๓	<p>ผลสัมฤทธิ์ของงาน</p> <p>ให้รายงานผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยจะต้องแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none">(๑) ปริมาณผลงาน(๒) คุณภาพผลงาน(๓) ความรวดเร็วทันเวลา(๔) ความประหยัดหรือคุ้มค่าการใช้ทรัพยากร	(๒๕)	<p>พิจารณาจากเอกสารผลการปฏิบัติงานจริงโดยสรุปและหรือจากแฟ้มงานที่ได้จัดทำไว้ในระยะเวลาย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี</p> <ul style="list-style-type: none">(๑) ครอบคลุม ๔ องค์ประกอบ ๒๕ คะแนน(๒) ครอบคลุม ๓ องค์ประกอบ ๒๓ คะแนน(๓) ครอบคลุม ๒ องค์ประกอบ ๒๑ คะแนน(๔) ครอบคลุม ๑ องค์ประกอบ ๑๙ คะแนน
๔	<p>ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม</p> <p>ผู้รับการประเมินต้องรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ โดยมีแนวทางการประพฤติปฏิบัติตน ดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none">(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข(๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(๓) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม(๔) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา	(๑๐)	<p>พิจารณาพฤติกรรมบ่งชี้ของผู้รับการประเมิน ตามแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๑๐/ว ๔ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ข้อ ๑ ตามเกณฑ์ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">(๑) มีพฤติกรรมบ่งชี้ครบ ๘ ข้อ ๑๐ คะแนน(๒) มีพฤติกรรมบ่งชี้ ๖ - ๗ ข้อ ๘ คะแนน(๓) มีพฤติกรรมบ่งชี้ ๔ - ๕ ข้อ ๖ คะแนน(๔) มีพฤติกรรมบ่งชี้ ๑ - ๓ ข้อ ๔ คะแนน



ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
	(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ (๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (๘) เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล		
	รวมทั้งสิ้น	๑๐๐	

*** หากผู้สมัครไม่แสดงสำเนาเอกสารหลักฐานใด ๆ ให้ได้ ๐ คะแนน และหากรายการใดผู้สมัครไม่ลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้องจะไม่นำมาพิจารณา

ข. วิธีการประเมินบุคคล

ระดับชำนาญงาน การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ให้พิจารณาประเมินตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ๑๐๐ คะแนน และประเมินเพิ่มเติมด้วยการสอบสัมภาษณ์ ๕๐ คะแนน พิจารณาจากความรอบรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะคนดี แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ บุคลิกภาพท่วงท่าวาจา มนุษยสัมพันธ์ และการแก้ไขปัญหา

ระดับอาวุโส การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส ให้พิจารณาประเมินตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ๑๐๐ คะแนน และประเมินเพิ่มเติม ดังนี้

๑) การสอบข้อเขียน ๕๐ คะแนน

ด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งที่เกี่ยวกับความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน กฎหมาย กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

๒) การสอบสัมภาษณ์ ๕๐ คะแนน

พิจารณาจากความรอบรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะคนดี แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ บุคลิกภาพท่วงท่าวาจา มนุษยสัมพันธ์ และการแก้ไขปัญหา

ค. เกณฑ์การตัดสินใจ

ระดับชำนาญงาน

การตัดสินใจผลการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งระดับชำนาญงาน ต้องได้คะแนนรวมจากองค์ประกอบตัวชี้วัดและการสอบสัมภาษณ์ทั้ง ๒ ส่วนรวมกัน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐



ระดับอาวุโส

การตัดสินผลการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งระดับอาวุโส ต้องได้คะแนนรวมจากองค์ประกอบตัวชี้วัด การสอบข้อเขียน และการสอบสัมภาษณ์ ทั้ง ๓ ส่วนรวมกัน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ในกรณีที่มีผู้ได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนจากองค์ประกอบตัวชี้วัดมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า หากคะแนนองค์ประกอบตัวชี้วัดเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนจากการสอบข้อเขียนมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า หากคะแนนการสอบข้อเขียนเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนจากการสอบสัมภาษณ์มากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้ายังคงได้คะแนนเท่ากันอีก ให้ผู้ที่มีความอาวุโสกว่าตามหลักการจัดลำดับอาวุโสในราชการตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นผู้อยู่ในลำดับที่ดีกว่า



รายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการประเมินบุคคล และเกณฑ์การตัดสิน

การเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (แนบท้ายประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลงวันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕)

.....
 ก.ค.ศ. มีมติให้ส่วนราชการดำเนินการกำหนดรายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการประเมินบุคคลและเกณฑ์การตัดสินการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดรายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด วิธีการประเมินบุคคลและเกณฑ์การตัดสินการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับสูงขึ้น ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
๑	ข้อมูลบุคคล	(๓๕)	พิจารณาจากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการ
	๑.๑ คุณสมบัติของบุคคล ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะเลื่อนระดับตำแหน่งอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ (๑) ๓ ปีขึ้นไป (๒) ๒ ปี (๓) ๑ ปี	(๕) ๕ ๔ ๓	
	๑.๒ ประวัติการศึกษา (๑) ปริญญาเอก (๒) ปริญญาโท (๓) ปริญญาตรี	(๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณาจากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการ

/๑.๓ ประวัติการรับราชการ...



ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
	<p>๑.๓ ประวัติการรับราชการ <u>สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง</u> <u>ระดับชำนาญการ</u> (๑) ๖ ปีขึ้นไป (๒) ๔ - ๕ ปี (๓) ๒ - ๓ ปี</p> <p><u>สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง</u> <u>ระดับชำนาญการพิเศษ</u> (๑) ๑๐ ปีขึ้นไป (๒) ๘ - ๙ ปี (๓) ๖ - ๗ ปี</p>	<p>(๕) ๕ ๔ ๓ ๕ ๔ ๓</p>	<p>พิจารณาจากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการ โดยให้นับระยะเวลาการรับราชการตั้งแต่วันบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการถึงวันส่งเอกสารประกอบ การประเมินบุคคล หรือวันสุดท้ายของการรับสมัคร แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้เศษของปีตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป นับเป็น ๑ ปี</p>
	<p>๑.๔ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน (๑) ระดับประเทศ/ภาค/เขตตรวจราชการ (๒) ระดับเขตพื้นที่การศึกษา/จังหวัด (๓) ต่ำกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา/จังหวัด</p>	<p>(๕) ๕ ๔ ๓</p>	<p>พิจารณาจากหลักฐานการเข้าอบรม สัมมนาของตนเองที่เกี่ยวข้องกับ ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือการจัดการศึกษา โดยให้แนบ สำเนาหลักฐานระดับสูงสุด เพียงระดับเดียว ย้อนหลัง ๕ ปี นับจากวันส่งเอกสารประกอบ การประเมินบุคคล หรือวันสุดท้ายของการรับสมัคร แล้วแต่กรณี</p>
	<p>๑.๕ ประสบการณ์ในการทำงาน <u>สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง</u> <u>ระดับชำนาญการ</u> (๑) ๖ ปีขึ้นไป (๒) ๓ - ๕ ปี (๓) ๒ ปี</p> <p><u>สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง</u> <u>ระดับชำนาญการพิเศษ</u> (๑) ๑๐ ปีขึ้นไป (๒) ๗ - ๙ ปี (๓) ๖ ปี</p>	<p>(๕) ๕ ๔ ๓ ๕ ๔ ๓</p>	<p>พิจารณาจากประสบการณ์การทำงาน ในระดับตำแหน่งปัจจุบัน ถึงวันส่งเอกสารประกอบ การประเมินบุคคล หรือวันสุดท้ายของการรับสมัคร แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้เศษของปีตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป นับเป็น ๑ ปี จากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ</p>

/๑.๖ ผลการปฏิบัติงาน



ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
	๑.๖ ผลการปฏิบัติราชการ (๑) ระดับดีเด่น ๖ ครั้งขึ้นไป (๒) ระดับดีเด่น ๓ - ๕ ครั้ง (๓) ระดับดีเด่น ต่ำกว่า ๓ ครั้ง	(๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณาจากจำนวนครั้งที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนย้อนหลัง ๕ ปีงบประมาณติดต่อกัน จากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้อง โดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำ
	๑.๗ ประวัติทางวินัย (๑) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย (๒) เคยถูกลงโทษทางวินัยในระดับภาคทัณฑ์ (๓) เคยถูกลงโทษทางวินัยในระดับสูงกว่าภาคทัณฑ์	(๕) ๕ ๔ ๓	พิจารณาจากประวัติทางวินัยย้อนหลัง ๕ ปี นับจากวันส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคล หรือวันสุดท้ายของการรับสมัคร แล้วแต่กรณี จากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้อง โดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำ ทะเบียนประวัติของข้าราชการ
๒	ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้นำเสนอกระบวนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งที่จะแต่งตั้งที่แสดงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่ง โดยเป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี ความยาวไม่เกิน ๔ หน้ากระดาษ A 4 แบบอักษร TH SarabunIT๙ ขนาด ๑๖ พอยท์ ไม่นับรวมภาคผนวกหรือเอกสารประกอบ โดยให้นำผลการปฏิบัติงานนี้ไปประกอบการพิจารณาในข้อ ๓ ด้วย และจะต้องแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ (๑) ความรู้ความสามารถ (๒) ทักษะ (๓) สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	(๒๕)	พิจารณาจากเอกสารหลักฐานตามที่ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกยื่นไว้ โดยต้องมีกระบวนการปฏิบัติงาน (๑) สอดคล้อง เหมาะสมมากที่สุด ๒๕ คะแนน (๒) สอดคล้อง เหมาะสมมาก ๒๓ คะแนน (๓) สอดคล้อง เหมาะสมปานกลาง ๒๑ คะแนน (๔) สอดคล้อง เหมาะสมน้อย ๑๙ คะแนน



ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
๓	<p>ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม</p> <p>ผู้รับการประเมินต้องรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ โดยมีแนวทางการประพฤติปฏิบัติตน ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p> <p>(๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>(๓) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม</p> <p>(๔) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง</p> <p>(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา</p> <p>(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>(๘) เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล</p>	(๑๐)	<p>พิจารณาจากเอกสารหลักฐานตามที่ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกยื่นไว้ และพิจารณาจากพฤติกรรมของผู้รับการประเมินที่แสดงถึงพฤติกรรมบ่งชี้ของผู้รับการประเมิน ตามแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๑๐/ว ๔ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ (ข้อ ๑) ตามเกณฑ์ ดังนี้</p> <p>(๑) มีพฤติกรรมบ่งชี้ครบ ๘ ข้อ ๑๐ คะแนน</p> <p>(๒) มีพฤติกรรมบ่งชี้ครบ ๖ - ๗ ข้อ ๘ คะแนน</p> <p>(๓) มีพฤติกรรมบ่งชี้ครบ ๔ - ๕ ข้อ ๖ คะแนน</p> <p>(๔) มีพฤติกรรมบ่งชี้ครบ ๑ - ๓ ข้อ ๔ คะแนน</p>



ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
๔	เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินและกำหนดสัดส่วน ในกรณีที่ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงาน (กรณีส่งผลงานมากกว่า ๑ เรื่องให้พิจารณาจากเรื่อง ที่มีการกำหนดสัดส่วนที่ตนเองปฏิบัติมากที่สุด) ๔.๑ เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินแสดงให้เห็น ถึงขั้นตอนกระบวนการและผลการปฏิบัติงานหรือ ผลสำเร็จของงาน ดังนี้ (๑) การวางแผน (๒) การดำเนินงาน (๓) การสรุปผล (๔) การแสดงผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จ ของงานเป็นรูปธรรม	(๑๕) (๑๐)	พิจารณาจากขั้นตอนกระบวนการ ปฏิบัติงานทุกขั้นตอนและการระบุ ผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จ ของงานชัดเจน ดังนี้ (๑) เนื้อหาสาระบ่งบอกครบ ๔ ขั้นตอน ๑๐ คะแนน (๒) เนื้อหาสาระบ่งบอกเพียง ๓ ขั้นตอน ๘ คะแนน (๓) เนื้อหาสาระบ่งบอกน้อยกว่า ๓ ขั้นตอน ๖ คะแนน
	๔.๒ การกำหนดสัดส่วนการจัดทำผลงาน	(๕)	พิจารณาจากสัดส่วนการจัดทำผลงาน ดังนี้ (๑) เป็นผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๑๐๐ = ๕ คะแนน (๒) เป็นผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๘๐ - ๙๙ = ๔ คะแนน (๓) เป็นผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๖๐ - ๗๙ = ๓ คะแนน



ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	คะแนน	กรอบการพิจารณา
๕	ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานตามรูปแบบประกอบด้วย (๑) ชื่อเรื่อง (๒) หลักการและเหตุผล (๓) บทวิเคราะห์/แนวคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข (๔) ผลที่คาดว่าจะได้รับ (๕) ตัวชี้วัดความสำเร็จ	(๑๕)	พิจารณาจากรายงานตามแบบที่กำหนดและสาระสำคัญ ดังนี้ (๑) จัดทำครบทั้ง ๕ หัวข้อ และมีสาระสำคัญสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการชัดเจนเป็นรูปธรรมมากที่สุด ๑๕ คะแนน (๒) จัดทำครบทั้ง ๕ หัวข้อ และมีสาระสำคัญสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการชัดเจนเป็นรูปธรรมมาก ๑๓ คะแนน (๓) จัดทำครบทั้ง ๕ หัวข้อ และมีสาระสำคัญสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการชัดเจนเป็นรูปธรรมน้อย ๑๑ คะแนน
	รวมทั้งสิ้น	๑๐๐	

*** หากผู้สมัครไม่แสดงสำเนาเอกสารหลักฐานใด ๆ ให้ได้ ๐ คะแนน และหากรายการใดผู้สมัครไม่ลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้องจะไม่นำมาพิจารณา

ข. วิธีการประเมินบุคคล

ระดับชำนาญการ การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้พิจารณาประเมินตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ๑๐๐ คะแนน และประเมินเพิ่มเติมด้วยการสอบสัมภาษณ์ ๕๐ คะแนน พิจารณาจากความรอบรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะ ทักษะ แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ บุคลิกภาพท่วงท่าวาจา มนุษย์สัมพันธ์ และการแก้ไขปัญหา

ระดับชำนาญการพิเศษ การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษให้พิจารณาประเมินตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ๑๐๐ คะแนน และประเมินเพิ่มเติม ดังนี้

๑) การสอบข้อเขียน ๕๐ คะแนน

ด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งที่เกี่ยวกับความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน กฎหมาย กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง



๒) การสอบสัมภาษณ์...

๒) การสอบสัมภาษณ์ ๕๐ คะแนน

พิจารณาจากความรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะ ทักษะ แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ บุคลิกภาพ ท่วงที วาจา มนุษยสัมพันธ์ และการแก้ไขปัญหา

ค. เกณฑ์การตัดสิน

ระดับชำนาญการ

การตัดสินผลประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งระดับชำนาญการ ต้องได้คะแนนรวมจากองค์ประกอบตัวชี้วัดและการสอบสัมภาษณ์ ทั้ง ๒ ส่วนรวมกัน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ระดับชำนาญการพิเศษ

การตัดสินผลการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องได้คะแนนรวมจากองค์ประกอบตัวชี้วัด การสอบข้อเขียน และการสอบสัมภาษณ์ ทั้ง ๓ ส่วนรวมกัน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ในกรณีที่มีผู้ได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนจากองค์ประกอบตัวชี้วัดมากกว่า เป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า หากคะแนนองค์ประกอบตัวชี้วัดเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนจากการสอบข้อเขียนมากกว่า เป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า หากคะแนนการสอบข้อเขียนเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนจากการสอบสัมภาษณ์มากกว่า เป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้ายังคงได้คะแนนเท่ากันอีก ให้ผู้ที่มีความอาวุโสกว่า ตามหลักการจัดลำดับอาวุโสในราชการตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นผู้อยู่ในลำดับที่ดีกว่า

ง. การกำหนดระยะเวลาส่งผลงาน

เมื่อผู้ขอรับการประเมินผ่านการประเมินบุคคล และมีประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล ให้ผู้ผ่านการประเมินส่งผลงานและแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานตามจำนวนผลงานและเงื่อนไขตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ภายใน ๑ ปี ๖ เดือน นับจากวันประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล

กรณีการเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการ เนื่องจากเกษียณอายุราชการ

การดำเนินการเลื่อนและแต่งตั้งในกรณีนี้ อาจดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกินหกเดือน ก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการโดยไม่มีเงื่อนไขในการใช้ตำแหน่ง ให้ดำเนินการเช่นเดียวกับการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับสูงขึ้น ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ปกติ) ทั้งนี้ การแต่งตั้งให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ในปีงบประมาณถัดไป

