



ประกาศ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตามที่ ก.ค.ศ. มีมติกำหนดแนวทางดำเนินการย้ายและเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ตัวนี้ที่สุด ที่ ศธ ๑๖๐๖.๕/ว ๗ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๒ โดยให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๖๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๔ มาใช้บังคับโดยอนุโลมสำหรับการย้ายและเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในคราวประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๐ จึงมีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แล้ว

ดังนี้ เพื่อให้การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. ประกอบกับมติ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในคราวประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๐ กำหนด จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายกรุณ สกุลประดิษฐ์)

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประธาน อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

รายละเอียดแนบท้ายประกาศ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
และระดับชำนาญการพิเศษ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑

หลักเกณฑ์ทั่วไป

๑) ให้มีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมก่อนที่จะส่งผลงานประมีน และให้มีการประกาศผลการพิจารณาอย่างเปิดเผย ป้องใส โดยให้ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก ชื่อผลงาน พร้อมทั้ง เค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงาน เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศผล

๒) ให้คัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงกว่าตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ

๓) คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือกให้ประเมินผลงาน

๓.๑) จะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำเนาจ้างงาน ภาค

ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๙๕ กันยายน ๒๕๖๘

๓.๒) หากมีกรณีต้องพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมานับรวมเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี ให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ ที่ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แต่งตั้งในแต่ละระดับ เป็นผู้พิจารณา

ในกรณีที่จะพิจารณาคัดเลือกบุคคล เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้นให้พิจารณาการนับระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวให้เสร็จสิ้นก่อน และจึงนำรายชื่อไปพิจารณาร่วมกับผู้มีคุณสมบัตรรายอื่นๆ ต่อไป

๔) การขอันบาระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิ

๔.๑) บุคคลตั้งก้าว่าจะต้องดำเนินการตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี (นับถึงวันปิดรับสมัครวันสุดท้าย)



๔.๓) การพิจารณา...

(๔.๒) ข้อเสนอแนะความคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง โดยมีรูปแบบและเงื่อนไขตามตัวอย่างที่ ๒

(๔.๓) สรุปผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวนไม่เกิน ๕ เรื่อง โดยมีรูปแบบตามตัวอย่างที่ ๓

๑.๒) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดรวมเอกสารทั้งหมดส่งให้ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ เพื่อดำเนินการ ดังนี้

๑.๒.๑) นำข้อมูลทั้งหมดเสนอผู้มีอำนาจจัดสั่งบรรจุฯ หรือผู้ได้รับมอบอำนาจ แล้วแต่กรณี เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน โดยคำนึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้ระบุเหตุผลการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

๑.๒.๒) แจ้งผลการพิจารณาให้ผู้รับการคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตาม หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑.๒.๓) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก พร้อมชื่อผลงาน เค้าโครงเรื่อง ตลอดจนสัดส่วนของผลงานอย่างเปิดเผย เช่น ประกาศ นำลงใน Intranet หรือลง Web-site ของหน่วยงาน การเจ้าหน้าที่/หน่วยงานที่ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

๒) เมื่อมีการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมินตามข้อ ๑ ให้ดำเนินการดังนี้

๒.๑) กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ ดำเนินการ

๒.๑.๑) สำรวจตำแหน่งว่างและแจ้งสำนักงานที่มีตำแหน่งว่างจัดทำข้อมูลต่างๆ สำหรับใช้ประกอบการพิจารณา เช่น หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรู้ ความสามารถ ที่ต้องการของแต่ละตำแหน่ง เป็นต้น (แบบ ป.๑.๑)

๒.๑.๒) จัดทำประกาศรับสมัครข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยให้มี ระยะเวลาในการรับสมัครไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ และต้องประกาศให้ทราบล่วงหน้าก่อนวันเปิดรับสมัคร ไม่น้อยกว่า ๑๕ วันทำการ

๒.๑.๓) ให้ผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและประสมคุณสมัครเข้ารับการคัดเลือก ยื่นใบสมัครตามแบบและระยะเวลาที่กำหนดไว้ในประกาศ (แบบ ป.๑.๒)

๒.๑.๔) บุคลากรที่ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล (แบบ ป.๑.๓)

๒.๑.๕) ให้ผู้ที่ประสมคุณสมัครเข้ารับการคัดเลือกจัดส่งเอกสารประกอบการคัดเลือก ดังนี้

๒.๑.๖) ชื่อผลงานพร้อมเค้าโครงเรื่อง ซึ่งเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมินไม่เกิน ๑ ระดับ จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง โดยมีรูปแบบและเงื่อนไขตามตัวอย่างที่ ๑ ทั้งนี้ ผลงานดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามเงื่อนไข ขอบเขต มาตรฐานของผลงานที่คณะกรรมการประเมินผลงานแต่ละสายงานกำหนด

๒.๑.๗) ข้อเสนอแนะความคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง โดยมีรูปแบบและเงื่อนไขตามตัวอย่างที่ ๒

๒.๑.๘) สรุปผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี (นับถึงวันปิดรับสมัคร) จำนวนไม่เกิน ๕ เรื่อง โดยมีรูปแบบตามตัวอย่างที่ ๓

๒.๑.๙) กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอคณะกรรมการคัดเลือกตามแต่ละระดับเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะได้เข้ารับการประเมินผลงาน



๒.๒) ให้คณะกรรมการ...

๔.๓) การพิจารณานำระยะเวลาการดำเนินการที่ได้กำหนดไว้ในรายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกือกุลmannบรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำเนินการที่จะแต่งตั้งให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและดำเนินการตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับปฏิบัติการ หรือเทียบเท่า โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและให้นับเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำเนินการที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่การนับระยะเวลาการดำเนินการที่จะแต่งตั้งของรายงานที่เริ่มนับจากระดับปฏิบัติงาน หรือรายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมาคำนับ (ข้าราชการผู้นั้นจะต้องได้รับปริญญาตรีตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งขณะดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับปฏิบัติการ)

๔.๔) กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในรายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีคำสั่งรักษาราชการแทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

๔.๕) การพิจารณาบันทึกขั้นต่ำในการดำเนินการที่จะแต่งตั้ง ตามข้อ ๔.๒) – ๔.๔) ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณา

๔.๖) กรณีการประเมินผลงานในการย้าย โอนหรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำเนินการที่จะแต่งตั้ง ตามคุณวุฒิของบุคคล และระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามความเหมาะสม และประโยชน์ที่ทางราชการได้รับ ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้างต้นก็ได้

อย่างไรก็ตามต้องคำนึงถึงกรณีการเลื่อนบุคคลดังกล่าวขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งบุคคลนั้นจะต้องมีคุณสมบัติทุกประการครบถ้วนตามที่กำหนดด้วย และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม ให้นับระยะเวลาการดำเนินการที่ไม่ได้เริ่มนับจากระดับปฏิบัติการ เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกือกุลกับรายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามแนวทางข้างต้น เช่นเดียวกัน

๕) ก่อนที่จะมีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่าง ให้ดำเนินการดังนี้

๕.๑) ให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (เดิม) พิจารณาเปลี่ยนตำแหน่งการย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดิมเท่านั้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมิใช่เป็นการปรับระดับตำแหน่งที่ว่างให้เป็นระดับต่ำลง ๑ ระดับ เพื่อเปลี่ยนตำแหน่ง รับย้าย รับโอน หรือบรรจุกลับ

๕.๒) เมื่อดำเนินการตามข้อ ๕.๑) เสร็จสิ้นแล้ว จึงให้นำตำแหน่งว่างภายหลังไปดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดต่อไป

๖) ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งใด ให้มีการประกาศซึ่งเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน พร้อมชื่อผลงาน เค้าโครงเรื่อง ตลอดจนสัดส่วนของผลงานอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศและให้ผู้ผ่านการคัดเลือกจัดส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดได้โดยไม่ต้องรอให้ครบ ๓๐ วัน แต่ในกรณีที่มีผู้ทักท้วงและคณะกรรมการคัดเลือกฯ ตรวจสอบพบว่ามีมูลให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๒ ต่อไป

๗) ถ้าผู้ที่ผ่าน...



๗) ถ้าผู้ที่ผ่านการคัดเลือกและได้รับการประกาศชื่อเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน ไม่จัดส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินภายใน ๑ ปี นับตั้งแต่ได้รับการประกาศรายชื่อให้ถือว่าไม่ประสงค์ขอประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่ได้รับการคัดเลือก ให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการนำตำแหน่งดังกล่าวไปดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดนี้ใหม่

๘) กรณีการทักษะหัวการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมิน

๘.๑) ให้ทักษะหัวใจเฉพาะกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องคุณสมบัติของบุคคลเป็นเท็จ

(๒) มีการลอกเลียนผลงาน หรือสัดส่วนการจัดทำผลงานหรือเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงาน หรือมีการจ้างงานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน เว้นแต่การจัดจ้างพิมพ์เอกสารหรือการจัดทำรูปเล่มเอกสาร

(๓) กรณีไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือสงสัยว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากกระบวนการคัดเลือก

๘.๒) ให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ เป็นผู้ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นโดยเริ่ว หากพบว่า ข้อทักษะหัวใจมีข้อมูลให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/๔ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๒ ต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่า ข้อทักษะหัวใจนั้นเป็นการกลั่นแกล้ง หรือไม่สุจริต ให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ ดำเนินการสอบสวนผู้ทักษะหัวใจเพื่อหาข้อเท็จจริง และดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

๘.๓) หากมีปัญหาให้ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นผู้พิจารณาข้อหา

๙) การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ที่จะเกษียณอายุราชการและผู้ขอถูกออกจากราชการ ให้กระทำการดังนี้

ก) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปเพื่อรายเกษยณอายุ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๖ เดือน ก่อนที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

ข) กรณีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมขอลาออกจากราชการ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจอนุญาตลาออกจากได้อนุญาตให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นลาออกจากราชการ

๑๐) คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้ง

๑๐.๑) เป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๑๐.๒) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.ค.ศ. แล้ว

๑๐.๓) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ และหรือคุณวุฒิเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือได้รับยกเว้นจาก ก.ค.ศ. แล้ว

๑๐.๔) มีระยะเวลาขั้นต่าในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณวุฒิ	ระดับ	๖	๗	๘
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๖ ปี	๗ ปี	๘ ปี	
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๕ ปี	๕ ปี	๖ ปี	
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๒ ปี	๓ ปี	๔ ปี	

ให้ผู้มีอำนาจ...



ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ แต่งตั้งผู้ขอรับการประเมินที่ผ่านการประเมินบุคคลแล้วให้ดำรงตำแหน่งที่ขอรับการประเมินได้ ทั้งนี้จะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งต้องเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล

การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น แบ่งเป็น ๒ กรณี ดังนี้

ก. กรณีคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.ค.ศ หรือผู้ได้รับมอบหมายกำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับสูงขึ้นได้จากระดับเดิมต้นของสายงานและมีผู้ทรงตำแหน่งอยู่แล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

ข. กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ก. และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกราย ให้คณะกรรมการคัดเลือกเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเหมาะสมที่จะส่งผลงานเบื้องต้นก่อนที่จะพิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย แล้วรายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ เพื่อพิจารณาเห็นชอบ หากมีปัญหาให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ เป็นผู้พิจารณาซ้ำ

ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคคล

(๑) เมื่อจะมีการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมินตามข้อ ก. ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑.๑) ให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ดำเนินการ

(๑) สำรวจข้อมูลผู้ที่ดำรงตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้น และเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด พร้อมทั้งแจ้งให้ข้าราชการรายดังกล่าวจัดทำแบบขอรับการคัดเลือก (แบบ ปส. ๑.๑)

(๒) หากมีกรณีที่จะต้องพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้เสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้งในสายงานที่จะประเมินหรือสายงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทำหน้าที่คัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างเป็นผู้พิจารณา ก่อนที่จะดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

(๓) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่งจัดทำแบบแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (แบบ ปส. ๑.๑) พร้อมทั้งแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา rate ดังกองหรือเทียบเท่าของผู้นั้นดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล (แบบ ปส. ๑.๓)

(๔) แจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวส่งเอกสารประกอบการคัดเลือก ดังนี้

(๔.๑) ข้อผลงานพร้อมเค้าโครงเรื่อง ซึ่งเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่าง

ที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมินไม่เกิน ๑ ระดับ จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง โดยมีรูปแบบและเงื่อนไขตามตัวอย่างที่ ๑ ทั้งนี้ ผลงานดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามเงื่อนไข ขอบเขต มาตรฐานของผลงานที่คณะกรรมการประเมินผลงานแต่ละสายงานกำหนด

(๔.๒) ข้อเสนอแนะความคิด...



๒.๖) ให้คณะกรรมการคัดเลือกดำเนินการ

๒.๖.๑) กำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลและองค์ประกอบที่ใช้ในการพิจารณา

๒.๖.๒) พิจารณาประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่จะคัดเลือก ผลการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะความคิด วิธีการเพื่อพัฒนา หรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งความประพฤติและคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

๒.๖.๓) เสนอรายชื่อผู้ที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง ตำแหน่งละ ๑ คน พร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาของบุคคลในแต่ละตำแหน่งต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ

๒.๗) รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมเหตุผลในการพิจารณาต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ในกรณีที่ไม่ปัญหาให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ เป็นผู้พิจารณา

๒.๘) แจ้งให้ผู้ได้รับการคัดเลือกที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ ให้ความเห็นชอบแล้วทราบและให้ส่งผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด แล้วแต่กรณี

๒.๙) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก พร้อมข้อผลงาน เค้าโครงเรื่อง ตลอดจนสัดส่วนของผลงาน อย่างเปิดเผย เช่น ปิดประกาศ นำลงใน Intranet หรือลง Web-site ของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่/หน่วยงานที่ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในระยะเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศ

สำหรับกรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) การคัดเลือกบุคคลเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับให้จัดส่งเอกสารประกอบการพิจารณา ดังนี้

๑.๑) แบบคำร้องขอย้าย โอน หรือบรรจุกลับ (แบบ ป.ส. ๑.๑)

๑.๒) ข้อผลงานพร้อมเค้าโครงเรื่อง จำนวนไม่เกิน ๑ เรื่อง โดยมีรูปแบบและเงื่อนไขตามตัวอย่างที่ ๑ ทั้งนี้ ผลงานดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามเงื่อนไข ขอบเขต มาตรฐานของผลงานที่คณะกรรมการแต่ละสายงานกำหนด

๑.๓) ข้อเสนอแนะความคิด วิธีการเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง โดยมีรูปแบบและเงื่อนไขตามตัวอย่างที่ ๒

๑.๔) สรุปผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี (นับถึงวันปิดรับสมัคร) จำนวนไม่เกิน ๕ เรื่อง โดยมีรูปแบบตามตัวอย่างที่ ๓

๒) ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกแล้ว ให้ดำเนินการประเมินผลงาน โดย

๒.๑) กรณีผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ให้ส่งผลงานเพื่อประเมินจะต้องเป็นไปตามเงื่อนไข ขอบเขต มาตรฐานของผลงานที่คณะกรรมการแต่ละสายงานกำหนด

๒.๒) กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่ได้จัดกลุ่มไว้โดยความเห็นชอบของ ก.ค.ศ. ให้เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ เพื่อพิจารณา แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้โดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน



๒.๓) กรณีที่...

ในการนี้ที่จะต้องจัดส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินผลงาน จะต้องประกาศชื่อผลงาน เค้าโครงเรื่อง ตลอดจนสัดส่วนของผลงาน อย่างเปิดเผย เช่น ปิดประกาศ นำลงใน Intranet หรือลง Web-site ของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่/หน่วยงานที่ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

๑) ให้คณะกรรมการประเมินผลงาน มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘

๒) ก่อนดำเนินการประเมินผลงานในครั้งแรกของทุกสายงาน ให้มีการจัดประชุมคณะกรรมการต่อสายงาน เพื่อพิจารณาเงื่อนไข ขอบเขต มาตรฐานของผลงานของแต่ละสายงานและแต่ละระดับ และหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดก่อน และแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วถ้วน

๓) ผลงานที่ส่งประเมิน

๓.๑) ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้ง และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ เทืนชอบแล้ว หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ แล้วแต่กรณี ให้ส่งผลงานประเมินตามหัวข้อเรื่องที่เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล และตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนด

๓.๒) การนับบุคคลผู้ที่ได้รับการคัดเลือกไม่ส่งผลงานตามหัวเรื่องที่ได้เสนอในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล ให้ดำเนินการดังนี้

๓.๒.๑) เสนอคณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาว่าผลงานที่จะจัดส่งเพื่อเดินนั้น เป็นผลงานที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถ และมีเหตุผลความจำเป็นที่ไม่อาจจัดส่งผลงานตามหัวเรื่องที่ได้เสนอไว้ เพราะเหตุใด และให้คณะกรรมการประเมินผลงาน เป็นผู้พิจารณาว่าจะรับผลงานดังกล่าวไว้พิจารณาเพื่อขอรับ การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่เสนอขึ้นได้ หรือไม่ อย่างไร

๓.๒.๒) หากคณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาเห็นสมควรให้รับผลงานตามข้อ ๓.๒.๑) ไว้พิจารณา ให้มีการประกาศชื่อผลงาน พร้อมค่าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) อย่างเปิดเผย และเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ



กรณีมีผู้ทักท้วง...

กรณีมีผู้ทักท้วงในเรื่องผลงานช้าช้อนหรือการลอกเลียนผลงาน ให้คณะกรรมการประเมินผลงานในสายงานที่จะแต่งตั้ง ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลโดยเร็ว หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๗/๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๒ ต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริตให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ เป็นผู้ชี้ขาด

กรณีปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของผลงาน ผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานถือเป็นที่สุด

๓.๓) ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องประกอบด้วยผลงานที่เกิดจากการในหน้าที่ความรับผิดชอบ และข้อเสนอแนะความคิดเพื่อพัฒนางาน ดังนี้

๓.๓.๑) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานขึ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอรูปแบบของการสรุป วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงาน ดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ปัญหางานหรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยมิใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง ซึ่งรูปแบบการนำเสนออาจใช้รูปแบบการเสนอผลงานตามตัวอย่างที่ ๑ ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมกับสายงานและลักษณะงานของหน่วยงานได้ และ

๓.๓.๒) ข้อเสนอแนะความคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่ง ที่จะได้รับการแต่งตั้งและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงาน ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และให้มีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งแล้วด้วย ซึ่งรูปแบบการเสนอ ตามตัวอย่างที่ ๒ ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมกับสายงานและลักษณะงานของหน่วยงานได้

๓.๔) ผลงานที่จะส่งประเมินจะต้องอยู่ในเงื่อนไขและลักษณะของผลงานของตำแหน่ง ในแต่ละระดับสายงาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/๔ ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๔ และ ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดเพิ่มเติม (ถ้ามี)

