

๐13 หลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

1. หลักเกณฑ์การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

 ประกาศกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เรื่อง รายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนการประเมินตามองค์ประกอบที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำหรับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (การย้ายกรณีปกติ) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ด้วย ก.ค.ศ. มีมติให้รับการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการย้าย การประมวลผล และการพิจารณา ย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผ่านระบบ TRS (Teacher Rotation System) ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร ๐๒๐๖.๔/ว ๖ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร ๐๒๐๖.๔/๗๕๐ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๘ และหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร ๐๒๐๖.๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๘ เป็นการชั่วคราว ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๔ และให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร ๐๒๐๖.๔/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ มาใช้สำหรับการดำเนินการย้าย ข้าราชการครูไปพลางก่อน ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป จนกว่าสำนักงาน ก.ค.ศ. จะพัฒนาระบบ TRS แล้วเสร็จ ยกเว้น ข้อ ๔.๓ ที่กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาทางอิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้เป็นผู้พัฒนาระบบดังกล่าวแล้ว ดังนั้น เพื่อให้การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกรมส่งเสริม การเรียนรู้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด กรมส่งเสริมการเรียนรู้ จึงกำหนดรายละเอียด ตัวชี้วัดและคะแนนการประเมินตามองค์ประกอบที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำหรับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (การย้ายกรณีปกติ) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔  (นางเกศทิพย์ ศุภวานิช) อธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้
--

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

ตัวชี้วัดและคะแนนการประเมินตามองค์ประกอบที่ ก.ค.ศ. กำหนด
สำหรับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู
สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (การย้ายกรณีปกติ)
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

ด้วย ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๘ ลงวันที่
๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ โดยให้กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนการประเมิน
ตามองค์ประกอบที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำหรับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู
สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (การย้ายกรณีปกติ) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. องค์ประกอบและคะแนนการประเมิน (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

องค์ประกอบ	คะแนน
๑. เหตุผลในการขอย้าย	๒๐
๒. สภาพความยากลำบากในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบัน	๑๐
๓. ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาปัจจุบัน	๑๐
๔. ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๒๐
๕. การรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	๑๕
๖. อายุราชการ	๑๐
๗. ผลการปฏิบัติงานที่เกิดกับผู้เรียนและสถานศึกษาปัจจุบัน	๑๕
รวม	๑๐๐



๒. รายละเอียดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และคะแนนการประเมิน

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	ค่าคะแนน	กรอบการพิจารณา
๑	เหตุผลในการขอย้าย ๑) ดูแลบิดา มารดา และกลับภูมิลำเนา และอยู่รวมกับคู่สมรส ๒) ดูแลบิดา มารดา และกลับภูมิลำเนา หรือดูแลบิดา มารดา และอยู่รวมกับคู่สมรส หรือกลับภูมิลำเนา และอยู่รวมกับคู่สมรส ๓) ดูแลบิดา มารดา หรือกลับภูมิลำเนา หรืออยู่รวมกับคู่สมรส อย่างใดอย่างหนึ่ง ๔) เหตุผลอื่น ๆ	(๒๐) ๒๐ ๑๕ ๑๐ ๕	พิจารณาจาก เอกสารที่สอดคล้องกับเหตุผลในการขอย้าย ๑. สำเนาทะเบียนบ้านปัจจุบันของผู้ย้าย ๒. สำเนาทะเบียนบ้านปัจจุบันของบิดา มารดา คู่สมรส ๓. สำเนาทะเบียนสมรส ๔. เอกสารหลักฐานอื่น ๆ โดยให้ผู้ย้ายลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้องทุกฉบับ ทั้งนี้ ผู้ย้ายต้องมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านปัจจุบัน ติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๑๒ เดือน นับถึงวันสุดท้ายที่กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้าย ภูมิสำเนาของผู้ย้าย หมายความว่า ถิ่นอันเป็นสถานที่อยู่ตามทะเบียนบ้านของผู้ย้าย และให้หมายความรวมถึงถิ่นอันเป็นสถานที่อยู่ตามทะเบียนบ้านบิดาและหรือมารดาของผู้ย้าย หรือคู่สมรสของผู้ย้าย
๒	สภาพความยากลำบากในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบัน ๑) ตั้งอยู่ในพื้นที่พิเศษ ตามประกาศกระทรวงการคลัง หรือประกาศสำนักงาน ก.ค.ศ. หรือประกาศอื่นในลักษณะเดียวกัน ๒) ตั้งอยู่ในพื้นที่ปกติ	(๑๐) ๑๐ ๘	พิจารณาจาก ประกาศกำหนดสำนักงานในพื้นที่พิเศษของกระทรวงการคลัง หรือประกาศสำนักงาน ก.ค.ศ. หรือประกาศอื่นในลักษณะเดียวกัน ที่ใช้อยู่ในวันสุดท้ายที่กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้าย
๓	ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาปัจจุบัน ๑) ตั้งแต่ ๑๐ ปี ขึ้นไป ๒) ตั้งแต่ ๒ - ๙ ปี	(๑๐) ๑๐ บัณฑิต ๑ คะแนน	พิจารณาจาก ๑. สำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีเจ้าหน้าที่งานทะเบียนประวัติลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้อง และ ๒. คำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาปัจจุบัน โดยมีผู้ย้ายลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้องทุกฉบับ หมายเหตุ ๑. หากเอกสารใดไม่ลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้อง จะไม่นำมาพิจารณา หรือหากไม่มีเอกสารหลักฐาน ให้ได้ ๐ คะแนน ๒. การจัดการเรียนการสอน ให้หมายความรวมถึงการนิเทศ การเป็นวิทยากร



ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	ค่าคะแนน	กรอบการพิจารณา
			พิจารณาจาก (ต่อข้อ ๓) การนับเวลา ๑. นับระยะเวลาถึงวันสุดท้ายที่ยื่นคำร้องขอย้ายในรอบการย้ายนั้น ๆ ๒. ไม่นับรวมเวลาราชการหรือคุณ ๓. ถ้าเศษของปี ตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป นับเป็น ๑ ปี
๔	ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๔.๑ การแสดงภาระงานในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ๑) ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน หรือที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ๒) การพัฒนาตนเอง โดยได้รับการอบรมสัมมนา รวมทั้งศึกษาดูงานเพิ่มพูนความรู้ตนเอง และศึกษาต่อ ๓) การพัฒนาวิชาชีพ โดยได้รับแต่งตั้งเป็น คณะกรรมการ อนุกรรมการ คณะทำงาน หรือวิทยากร นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน งานวิจัย	(๒๐) ๑๐	พิจารณาจาก ๑. ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนหรือที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย พิจารณาจาก เป็นผู้รับผิดชอบที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน/หัวหน้ากลุ่ม/งานที่สถานศึกษามอบหมาย/ การได้รับมอบหมายงาน/โครงการ/กิจกรรม ในสถานศึกษาปัจจุบัน นับวันสุดท้ายที่กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้ายประจำปี โดยแนบคำสั่งของสถานศึกษาปัจจุบันที่มอบหมายให้ปฏิบัติงาน และไม่ต้องแนบรูปภาพประกอบ ๒. การพัฒนาตนเอง โดยได้รับการอบรมสัมมนา รวมทั้งศึกษาดูงานเพิ่มพูนความรู้ตนเอง และศึกษาต่อ พิจารณาจาก สำเนาเกียรติบัตร วุฒิบัตร หรือสำเนาเอกสารหลักฐาน ที่แสดงให้เห็นถึงการอบรมสัมมนา รวมทั้งศึกษาดูงานเพิ่มพูนความรู้ตนเอง และศึกษาต่อ ย้อนหลังไม่เกิน ๑ ปี นับวันสุดท้ายของกำหนดการยื่นคำร้องขอย้ายประจำปี ๓. การพัฒนาวิชาชีพ โดยได้รับแต่งตั้งเป็น คณะกรรมการ อนุกรรมการ คณะทำงาน หรือวิทยากร นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน พิจารณาจาก สำเนาเกียรติบัตร วุฒิบัตร หรือสำเนาเอกสารหลักฐาน ที่แสดงให้เห็นถึงการได้รับแต่งตั้งเป็น คณะกรรมการ อนุกรรมการ คณะทำงาน หรือวิทยากร นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน งานวิจัย ย้อนหลังไม่เกิน ๑ ปี นับถึงวันสุดท้ายของกำหนดการยื่นคำร้องขอย้ายประจำปี



ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	ค่าคะแนน	กรอบการพิจารณา
			พิจารณาจาก (ต่อข้อ ๔.๑) ทั้งนี้ ให้ผู้ประสงค์ขอย้าย และผู้บังคับบัญชา ชั้นต้น ลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้อง ของเอกสารทุกฉบับ
	๔.๒ การแสดงความรู้ความสามารถในการพัฒนา การจัดการเรียนการสอน การเขียนประเด็นท้าทายในการพัฒนางาน ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ครองอยู่ ที่ตรงกับการจัด การเรียนการสอนในรายวิชาใดวิชาหนึ่งเพียงวิชาเดียว ที่เคยทำการสอนในสถานศึกษาเดิม และสามารถนำไป ไปสู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษาที่ขอย้ายให้เกิดผล เป็นรูปธรรมได้	๑๐	พิจารณาจาก รูปแบบเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดในการเขียน ข้อตกลง โดยพิจารณาจาก ๑. ประเด็นท้าทาย เป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะของผู้ขอย้าย และมุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก ๒. วิธีดำเนินการ มีความเป็นไปได้ เป็นรูปธรรมที่สามารถ ทำให้ประเด็นท้าทายประสบความสำเร็จได้ ๓. ผลที่คาดหวัง เป็นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน/สถานศึกษา/ ชุมชน/ภาคีเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ (ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและ วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๔ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔) ทั้งนี้ ให้เขียนบรรยายแสดงความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เนื้อหา ความยาว ไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ A๔ แบบอักษร TH SarabunIT๔ หรือ SarabunPSK ขนาด ตัวอักษร ๑๖ พอยท์ (กรรมการจะพิจารณา เอกสารเฉพาะหน้าที่ ๑ - ๕ เท่านั้น)
๕	การรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ๕.๑ การรักษาวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ ๑) ไม่เคยถูกลงโทษ ๒) เคยถูกลงโทษ	(๑๕) (๕) ๕ ๐	พิจารณาจาก การรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ ย้อนหลัง ๓ ปี นับถึงวันแรก ที่กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้าย จากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีเจ้าหน้าที่ งานทะเบียนประวัติลงลายมือชื่อรับรองสำเนา ถูกต้อง หมายเหตุ หากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับวินัยและ การรักษาวินัย และเจ้าหน้าที่ทะเบียนประวัติ ไม่ลงลายมือชื่อรับรอง ให้ได้ ๐ คะแนน



ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	ค่าคะแนน	กรอบการพิจารณา
	๕.๒ การมีความประพฤติและค่านิยมสร้างสรรค์ มีความภาคภูมิใจในประวัติศาสตร์ของชาติไทย มีจิตสำนึกรักความเป็นไทย มีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมและหลักคิดที่ถูกต้องต่อชาติบ้านเมือง สถาบันสำคัญของชาติ การเป็นพลเมืองที่ดี	(๑๐)	พิจารณาจาก การเขียนบรรยายที่ครอบคลุมถึงกิจกรรม ที่ปฏิบัติ การดำเนินงานที่แสดงถึงการประพฤติ และค่านิยมสร้างสรรค์ มีความภาคภูมิใจ ในประวัติศาสตร์ของชาติไทย มีจิตสำนึกรัก ความเป็นไทย มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และหลักคิดที่ถูกต้องต่อชาติบ้านเมือง สถาบัน สำคัญของชาติ การเป็นพลเมืองที่ดี โดยให้มี เนื้อหาความยาว และแนบหลักฐานเอกสาร ประกอบการพิจารณา รวมแล้วไม่เกิน ๕ หน้า กระดาษ A๔ แบบอักษร TH SarabunIT๑ หรือ SarabunPSK ขนาดตัวอักษร ๑๖ พอยท์ (กรรมการจะพิจารณาเอกสารเฉพาะหน้าที่ ๑ - ๕ เท่านั้น) ทั้งนี้ หากเอกสารที่เขียน และเอกสาร ประกอบการพิจารณา เกิน ๕ หน้า ให้ได้ ๐ คะแนน
๖	อายุราชการ ๑) อายุราชการ ๑๐ ปี ขึ้นไป ๒) อายุราชการ ๒ - ๙ ปี	(๑๐) ๑๐ ปีละ ๑ คะแนน	พิจารณาจาก สำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีเจ้าหน้าที่งานทะเบียนประวัติลงลายมือชื่อ รับรองสำเนาถูกต้อง การนับเวลา - นับระยะเวลาถึงวันสุดท้ายที่ยื่นคำร้องขอย้าย - ไม่นับรวมเวลาราชการหยุด - ถ้าเศษของปี ตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป นับเป็น ๑ ปี หากไม่มีเอกสารหลักฐาน และเจ้าหน้าที่ทะเบียน ประวัติไม่ลงลายมือชื่อรับรอง ให้ได้ ๐ คะแนน
๗	ผลการปฏิบัติงานที่เกิดกับผู้เรียนและสถานศึกษา ปัจจุบัน ๗.๑ สำหรับครูที่มีผลการประเมินตามข้อตกลง ในการพัฒนางาน (PA) ปีล่าสุดก่อนยื่นคำร้องขอย้าย ช่วงที่ ๑ คะแนน ๗๐ - ๗๙ ช่วงที่ ๒ คะแนน ๘๐ - ๘๙ ช่วงที่ ๓ คะแนน ๙๐ - ๑๐๐	(๑๕)	พิจารณาจาก ๑. สำเนาผลการประเมินตามข้อตกลง ในการพัฒนางาน (PA) หรือ ๒. สำเนาผลการประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐาน ตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน รอบสุดท้ายก่อนยื่นคำร้องขอย้าย (องค์ประกอบที่ ๑) (สำหรับครูผู้ช่วยที่เพิ่งผ่านการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม)



ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	ค่าคะแนน	กรอบการพิจารณา
	การพิจารณา (๑) ได้คะแนนช่วงที่ ๓ จากกรรมการ ทั้ง ๓ คน (๒) ได้คะแนนช่วงที่ ๓ จากกรรมการจำนวน ๒ คน และได้คะแนนช่วงที่ ๒ จำนวน ๑ คน (๓) ได้คะแนนช่วงที่ ๓ จากกรรมการจำนวน ๒ คน และได้คะแนนช่วงที่ ๑ จากกรรมการจำนวน ๑ คน หรือ ได้คะแนนช่วงที่ ๓ จากกรรมการ จำนวน ๑ คน และได้คะแนนช่วงที่ ๒ จากกรรมการจำนวน ๒ คน (๔) ได้คะแนนช่วงที่ ๓ จากกรรมการจำนวน ๑ คน และได้คะแนนช่วงที่ ๒ จากกรรมการจำนวน ๑ คน และได้คะแนนช่วงที่ ๑ จากกรรมการจำนวน ๑ คน หรือ ได้คะแนนช่วงที่ ๒ จากกรรมการ จำนวน ๓ คน (๕) ได้คะแนนช่วงที่ ๓ จากกรรมการจำนวน ๑ คน และได้คะแนนช่วงที่ ๑ จากกรรมการจำนวน ๒ คน หรือ ได้คะแนนช่วงที่ ๒ จากกรรมการ จำนวน ๒ คน และได้คะแนนช่วงที่ ๑ จากกรรมการจำนวน ๑ คน (๖) ได้คะแนนช่วงที่ ๒ จากกรรมการจำนวน ๑ คน และได้คะแนนช่วงที่ ๑ จากกรรมการจำนวน ๒ คน (๗) ได้คะแนนช่วงที่ ๑ จากกรรมการจำนวน ๓ คน	๑๕ ๑๔ ๑๓ ๑๒ ๑๑ ๑๐ ๙	พิจารณาจาก (ข้อ ๗) หมายเหตุ หากเอกสารไม่ครบถ้วน ไม่ชัดเจน ไม่ถูกต้อง หรือไม่เพียงพอสำหรับการพิจารณา ให้ได้ ๐ คะแนน
	๗.๒ สำหรับครู (ที่ไม่มีผล PA) เนื่องจากเพิ่งผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม และได้รับคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูแล้ว ให้พิจารณาองค์ประกอบที่ ๑ ผลการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่ผู้บังคับบัญชาประเมินรอบสุดท้ายก่อนยื่นคำร้องขอย้าย (๑) ได้ ๘๐ คะแนนเต็ม (๒) ได้คะแนนตั้งแต่ ๗๕ - ๗๙ (๓) ได้คะแนนตั้งแต่ ๗๐ - ๗๔ (๔) ได้คะแนนตั้งแต่ ๖๕ - ๖๙ (๕) ได้คะแนนตั้งแต่ ๖๐ - ๖๔ (๖) ได้คะแนนตั้งแต่ ๕๕ - ๕๙ (๗) ได้คะแนนตั้งแต่ ๕๐ - ๕๔ คะแนนที่มีหาคณียตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไป ให้ปัดเศษเป็น ๑ คะแนน ๗.๓ กรณีที่ครูไม่มีผลประเมินตามข้อ ๗.๑ หรือข้อ ๗.๒	๑๕ ๑๔ ๑๓ ๑๒ ๑๑ ๑๐ ๙ ๐	



สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

ปฏิทินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู
สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (การย้ายกรณีปกติ) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	
		รอบที่ ๑	รอบที่ ๒
๑	กรมส่งเสริมการเรียนรู้ แจ้งรายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนการประเมินตามองค์ประกอบการย้าย	ก่อนวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔	ก่อนวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔
๒	กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประชาสัมพันธ์ตำแหน่งว่าง		
๓	ข้าราชการครูยื่นคำร้องขอย้าย พร้อมเอกสารประกอบการพิจารณาผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ	ระหว่างวันที่ ๑๖ - ๓๐ มกราคม ๒๕๖๔ (๑๕ วัน)	ระหว่างวันที่ ๑๖ - ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔ (๑๕ วัน)
๔	หน่วยงานการศึกษารวบรวมคำร้องขอย้ายและเอกสารประกอบการพิจารณา ไปยังกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กรณีส่งคำร้องขอย้ายทางไปรษณีย์ ให้นับแต่วันที่ประทับตราลงทะเบียนของไปรษณีย์ต้นทาง	ภายในวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔	ภายในวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๔
๕	กรมส่งเสริมการเรียนรู้ จัดทำข้อมูลตามองค์ประกอบการย้ายที่ ก.ค.ศ. กำหนด และรายละเอียดตัวชี้วัดที่กรมส่งเสริมการเรียนรู้กำหนด	ก่อนวันที่ อ.ก.ค.ศ. กรมส่งเสริมการเรียนรู้ พิจารณาอนุมัติ	ก่อนวันที่ อ.ก.ค.ศ. กรมส่งเสริมการเรียนรู้ พิจารณาอนุมัติ
๖	กลั่นกรองการย้าย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด		
๗	เสนอ อ.ก.ค.ศ. กรมส่งเสริมการเรียนรู้พิจารณาอนุมัติการย้าย		
๘	ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ออกคำสั่งย้ายและแต่งตั้งตามมติ อ.ก.ค.ศ. กรมส่งเสริมการเรียนรู้	ให้มีผลวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔	ให้มีผลวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๔
๙	ให้ข้าราชการครูไปรายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแห่งใหม่	ภายในวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔	ภายในวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

หมายเหตุ : ในแต่ละรอบการย้ายอาจมีการพิจารณาย้ายมากกว่าหนึ่งครั้งก็ได้
และกำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม



2. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๖



สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๘ เมษายน ๒๕๖๕

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 โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

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 - ๔ ต่อ ๑๓๘

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๔๓

“เรียนดี มีคุณธรรม”

สิ่งที่ส่งมาด้วย

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

เพื่อให้การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตรงตามความต้องการจำเป็นและบริหารจัดการศึกษาของแต่ละส่วนราชการ ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนมีประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ในสถานศึกษา มีจิตวิญญาณความเป็นครู และมีศักยภาพในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) และมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และมติ ก.ค.ศ. ในคราวประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๙ 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 หรือโอนให้ผูกพันอื่นที่ทางราชการให้ไว้เป็นการเฉพาะให้บรรจุและแต่งตั้ง

๒.๒ มีสัญญาผูกพันตามโครงการพิเศษ หรือโครงการนักเรียนทุนรัฐบาล

๒.๓ ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันไม่น้อยกว่าสองครั้ง ไม่มีผู้สมัคร หรือดำเนินการสอบแข่งขันไม่น้อยกว่าสองครั้งแล้ว ได้จำนวนคนไม่เพียงพอกับตำแหน่งว่างที่จะบรรจุและแต่งตั้ง



๒.๔ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ไปดำรงตำแหน่งในพื้นที่ที่เป็นเกาะหรือบนภูเขาสูง ที่ไม่สามารถเดินทางด้วยพาหนะใด ๆ ได้สะดวกตลอดปี หรือพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อความมั่นคงของประเทศ ตามประกาศของกระทรวงการคลัง หรือกระทรวงมหาดไทย หรือกระทรวงอื่น หรือพื้นที่พิเศษ (พื้นที่ซึ่งมีสภาพ หรือเหตุการณ์ใด ๆ ที่กระทรวงการคลังกำหนดให้เป็นพื้นที่พิเศษ)

๒.๕ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ครูสอนศาสนาอิสลาม หรือวิทยากรอิสลามศึกษาตามประกาศแนวทางการดำเนินงานและการจัดการเรียนการสอนอิสลามศึกษา ในสถานศึกษาตามที่ส่วนราชการกำหนด พนักงานจ้างเหมาบริการ ครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณ หรือ *เงินรายได้ของสถานศึกษา ซึ่งทุกตำแหน่งต้องได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่สอนในสังกัดที่สมัครเข้ารับ การคัดเลือก ตามคำสั่งจ้าง หรือสัญญาจ้าง หรือเอกสารอื่นใดที่แสดงข้อตกลงในการจ้าง อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือรวมกันไม่น้อยกว่าสามปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับความรู้โดยผู้มีอำนาจอนุมัติให้สำเร็จการศึกษาแล้ว และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน โดยให้นับถึงวันรับสมัคร คัดเลือกวันสุดท้าย ทั้งนี้ ต้องมีการเรียนการสอนตามที่ส่วนราชการกำหนด ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่าที่คุรุสภากำหนด

*เงินรายได้ของสถานศึกษา หมายความว่า เงินบริจาค ค่าธรรมเนียม ค่าบริการ ค่าตอบแทนจากการให้บริการ การลงทุน การใช้ทรัพย์สินของสถานศึกษา โดยมีการนำเข้าระบบบัญชี ของสถานศึกษาและนำไปใช้จ่ายตามกฎหมายหรือระเบียบที่ทางราชการกำหนด หรือเงินรายได้อื่นตามกฎหมาย หรือระเบียบว่าด้วยการนั้น

๒.๖ มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษอื่น ตามที่ผู้ดำเนินการคัดเลือกกำหนด โดยได้รับอนุมัติ จาก ก.ค.ศ.

๓. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓.๑ มีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

๓.๒ มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาหรือปริญญาอื่นที่ ก.ค.ศ. รับรองเป็นคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งนี้

๓.๓ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่คุรุสภาออกให้สำหรับปฏิบัติหน้าที่สอน ไม่หลังวันรับสมัครคัดเลือกวันสุดท้ายและยังไม่หมดอายุ

เว้นแต่ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกที่มีคุณสมบัติในกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก ที่ขาดแคลนหรือมีความจำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนเป็นพิเศษ ตามที่ส่วนราชการกำหนด จะต้อง มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูหรือหลักฐานที่คุรุสภาออกให้สำหรับปฏิบัติหน้าที่สอน ก่อนบรรจุและแต่งตั้ง เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย

สำหรับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกกรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ตามข้อ ๒.๕ ต้องมี คุณสมบัติเพิ่มเติม ดังนี้

(๑) เป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ครูสอนศาสนาอิสลาม วิทยากรอิสลามศึกษา พนักงานจ้างเหมาบริการ ครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราว ตามระบบคุณธรรมที่ยึดความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก กฎหมายกำหนดไว้โดยเฉพาะหรือตามที่ส่วนราชการกำหนด



(๒) ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ครูสอนศาสนาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา พนักงานจ้างเหมาบริการ ครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราว จากเงินงบประมาณหรือเงินรายได้ของสถานศึกษา และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่สอนในสังกัดที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก ตามคำสั่งจ้างหรือสัญญาจ้าง หรือเอกสารอื่นใดที่แสดงข้อตกลงในการจ้าง อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือรวมกันไม่น้อยกว่าสามปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับคุณวุฒิปริญญาตรีโดยผู้สำเร็จการศึกษามาแล้ว และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูหรือหลักฐานที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน โดยให้นับถึงวันรับสมัครคัดเลือกวันสุดท้าย ทั้งนี้ ต้องมีภาระงานการสอนตามที่ส่วนราชการกำหนด ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่าที่คุรุสภากำหนด

ทั้งนี้ ในกรณีที่เป็นการกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน หรือมีสภาพจำเป็นต้องจัดการเรียนการสอนเป็นพิเศษ ตามที่ส่วนราชการกำหนด ให้เป็นไปตามข้อ ๓.๓ วรรคสอง

๔. ให้ส่วนราชการเป็นผู้พิจารณากำหนดสัดส่วนจำนวนตำแหน่งว่างเพื่อใช้ในการคัดเลือก และการสอบแข่งขันได้ความเหมาะสม โดยให้กำหนดปีละหนึ่งครั้ง

๕. สถานศึกษาที่จะบรรจุและแต่งตั้งต้องมีอัตราว่างไม่เกินเกณฑ์มาตรฐานอัตราว่างที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำหรับสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ยกเว้นสังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ) 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 ท่วงท่าวาจา ภูมิภาวะทางอารมณ์และการมีปฏิภาณในการแก้ปัญหา

๖.๑.๔ ทักษะและศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มวิชา หรือทาง

หรือสาขาวิชาเอก

๖.๑.๕ ความเข้าใจเรื่องประวัติศาสตร์ชาติไทย จิตสำนึกเรื่องการรักชาติ รักประเทศ จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ และคุณธรรมจริยธรรม

๖.๒ เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งและวิชาชีพ ไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ

๖.๓ การดำเนินการ ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกดำเนินการดังนี้

๖.๓.๑ กำหนดวันและเวลาในการคัดเลือก

๖.๓.๒ กำหนดรายละเอียด วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ดังนี้

๑) รายละเอียดขององค์ประกอบการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง และวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การให้คะแนน

๒) วิธีการ รูปแบบ และเงื่อนไขในการสมัคร

๓) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควรและเหมาะสม



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 อยู่ในลำดับที่ดีกว่า หากยังได้คะแนน ภาค ก เท่ากันอีก ให้ผู้ที่ได้รับเลขประจำตัวผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกก่อน อยู่ในลำดับที่ดีกว่า

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 ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน ในสถานศึกษาที่มีอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เกินเกณฑ์อัตราค่าจ้าง ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และต้องเป็นตำแหน่งที่ไม่มีเงื่อนไขการใช้ตำแหน่ง

๒) กำหนดวิธีการและรูปแบบในการรับสมัคร โดยอาจกำหนดให้ผู้สมัครยื่นสมัคร ด้วยตนเองหรือทางอิเล็กทรอนิกส์ กรณีที่กำหนดให้ยื่นสมัครทางอิเล็กทรอนิกส์ ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกกำหนด วิธีการยื่นเอกสารประกอบการตรวจสอบคุณสมบัติด้วย



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 รวมทั้ง

วิธีการและรูปแบบการรับสมัคร

๓.๔) หลักสูตรการคัดเลือก ภาค ก และ ภาค ข องค์ประกอบการประเมิน

ภาค ค ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การให้คะแนน รวมทั้งเกณฑ์การตัดสิน

๓.๕) เงื่อนไขกรณีที่ต้องตรวจสอบภายหลังพบว่า ผู้สมัครรายใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

ตามประกาศรับสมัครและตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ถือว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ทั้งนี้ หากผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ดำเนินการสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลัน ตามมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ หรือสั่งเพิกถอนคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติ

ราชการทางปกครอง แล้วแต่กรณี และหากตรวจสอบพบว่าเอกสารหลักฐานที่ใช้ในการคัดเลือก เป็นเอกสารที่เป็นเท็จ

ผู้สมัครจะต้องถูกดำเนินการทางอาญา

๓.๖) เงื่อนไขอื่นที่ส่วนราชการหรือผู้ดำเนินการคัดเลือกกำหนด ทั้งนี้ ต้องไม่ขัด

หรือแย้งกับหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

ทั้งนี้ ให้ประกาศไว้ในที่เปิดเผย และส่งประกาศรับสมัครทางไปรษณีย์ลงทะเบียน

หรือทางอินเทอร์เน็ตไปยังหน่วยงานที่เห็นสมควร ตลอดทั้งประชาสัมพันธ์ทางอินเทอร์เน็ต หรือทางสื่อต่าง ๆ

๔) รับสมัครคัดเลือกไม่น้อยกว่าเจ็ดวันไม่เว้นวันหยุดราชการ

๕) ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครคัดเลือกให้ถูกต้องตามประกาศรับสมัคร

และตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งการรับสมัครด้วยตนเองและทางอิเล็กทรอนิกส์ก่อนประกาศ

รายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก

ทั้งนี้ อาจมอบหมายให้เจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติ

ของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก รวมทั้งดำเนินการอื่นตามความจำเป็น โดยในแต่ละวันให้จัดทำสถิติผู้สมัคร

แยกตามคุณวุฒิ กลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก ประกาศไว้ในที่เปิดเผยและหรือทางอินเทอร์เน็ต

๖) ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก โดยเรียงตามลำดับเลขประจำตัวสอบ

แยกตามกลุ่มวิชา 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 ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกพิจารณาแต่งตั้งกรรมการและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ การคัดเลือกได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม หรือมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรมส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี แต่งตั้งกรรมการและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการคัดเลือกได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

๘. การเรียกตัวผู้ได้รับการคัดเลือก

ให้ส่วนราชการ หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี เรียกตัวผู้ได้รับการคัดเลือกมารายงานตัวเพื่อบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ให้ครบตามจำนวน ตำแหน่งว่างที่ประกาศไว้ โดยทำหนังสือเรียกตัวผู้ได้รับการคัดเลือกโดยตรงเป็นรายบุคคลตามที่อยู่ปรากฏ ในเอกสารการสมัคร และให้แจ้งกำหนดวันรายงานตัวไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน แต่ไม่เกินสิบวัน นับแต่วันประทับตรา ลงทะเบียนของไปรษณีย์ต้นทาง โดยให้แจ้งรายละเอียดดังนี้

๘.๑ วัน เวลา และสถานที่รายงานตัว

๘.๒ เอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการรายงานตัว

๘.๓ ลำดับที่ผู้ได้รับการคัดเลือกมีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

๘.๔ ที่ตั้งของสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาที่จะบรรจุและแต่งตั้ง

๘.๕ วันที่จะบรรจุและแต่งตั้ง

๘.๖ อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๙. การบรรจุและแต่งตั้ง

๙.๑ ให้บรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกให้ครบตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศไว้ โดยไม่มีการขึ้นบัญชี ในกรณีที่ผู้ได้รับการคัดเลือกไม่ครบตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศไว้ ส่วนราชการอาจกำหนดวันและเวลาในการคัดเลือกครั้งต่อไป หรือนำตำแหน่งว่างที่เหลือจากการคัดเลือก ไปบริหารจัดการได้ตามความเหมาะสม

๙.๒ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกซึ่งเป็นผู้ที่มี คุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานตำแหน่ง หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ และประกาศรับสมัคร รวมทั้งไม่ติดเงื่อนไขอื่นใด ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยให้บรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย และรับเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย ตามประกาศรับสมัครคัดเลือก ตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศไว้ โดยอนุมัติ ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี และให้ส่งสำเนาคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ผู้ได้รับการคัดเลือกให้ส่วนราชการและสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานละ ๑ ชุดภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันออกคำสั่ง

๙.๓ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกและได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หากจะขอย้ายหรือโอนไปดำรงตำแหน่งนอกสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง จะต้องมียะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งไม่น้อยกว่า ๕ ปี



๑๐. กรณีที่ตรวจสอบภายหลังพบว่า ผู้สมัครรายใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามประกาศรับสมัคร และตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ถือว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ทั้งนี้ หากผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งดำเนินการสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยสิ้น ตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ หรือสั่งเพิกถอน คำสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง แล้วแต่กรณี และหากตรวจสอบพบว่า เอกสารหลักฐานที่ใช้ในการคัดเลือกเป็นเอกสารที่เป็นเท็จ ผู้สมัครจะต้องถูกดำเนินการทางอาญา

๑๑. การดำเนินการคัดเลือกให้ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากปรากฏว่า มีการทุจริต หรือส่อไปในทางไม่สุจริต หรือดำเนินการผิดพลาดอันอาจเกิดความไม่เป็นธรรม ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกพิจารณา แก้ไขหรือยกเลิกการดำเนินการในครั้งนั้นได้ ทั้งนี้ การพิจารณาวินิจฉัยของผู้ดำเนินการคัดเลือกไม่เป็นที่สุด

หากมีกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ หรือมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย



หลักสูตรการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ
(แนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร ๐๒๐๖.๖/ว ๖ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๙)

ภาค ก ความรู้ความสามารถทั่วไป (คะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน)

ให้ทดสอบโดยวิธีการสอบข้อเขียนเกี่ยวกับความสามารถในการคิดหาความสัมพันธ์
เชื่อมโยงของคำ ข้อความ หรือข้อสรุปอย่างสมเหตุสมผลจากข้อความ และความสามารถในการอ่านภาษาไทย ความรู้
ความเข้าใจในบทความ การสรุปความและตีความ การเลือกใช้คำหรือกลุ่มคำ การเรียงความ และการเขียน
ประโยคได้ถูกต้องตามหลักภาษาไทย รวมถึงความเข้าใจ ความคิดรวบยอด และการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์เบื้องต้น
การเปรียบเทียบและการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ตลอดจนการประเมินความเพียงพอของข้อมูล และความรู้ความเข้าใจ
ในหลักการสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยใช้ศัพท์ สำนวน โครงสร้างประโยคที่เหมาะสม ทั้งในเชิงความหมายและบริบท
ที่แสดงถึงความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการอ่าน และการเขียนภาษาอังกฤษ
ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงความรู้ความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ภาค ข ความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

๑. ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับวิชาการศึกษา (คะแนน ๕๐ คะแนน) ให้ทดสอบโดยวิธีการสอบข้อเขียน
แบบปรนัย ในเรื่องต่อไปนี้

- ๑) หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร
- ๒) หลักการสอนที่เน้นการสอนคิดวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- ๓) จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว
- ๔) การพัฒนาผู้เรียน
- ๕) การบริหารจัดการชั้นเรียน
- ๖) การวิจัยทางการศึกษา
- ๗) สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
- ๘) การวัดและประเมินผลการศึกษา

๒. ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับวิชาเอก (คะแนน ๕๐ คะแนน) ทดสอบโดยวิธีการสอบข้อเขียน
แบบปรนัย และหรือภาคปฏิบัติเกี่ยวกับความรู้ในเนื้อหากลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก

ภาค ค ความเหมาะสมกับตำแหน่งและวิชาชีพ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) โดยมีองค์ประกอบ
การประเมิน ดังนี้

๑. ประวัติ และผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่สอน ซึ่งได้รับการรับรองจาก
ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผลงานที่เกี่ยวข้อง (คะแนน ๕๐ คะแนน)
๒. สัมภาษณ์ (คะแนน ๕๐ คะแนน)



3. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด กรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2567



ประกาศกรมส่งเสริมการเรียนรู้
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. ๒๕๖๗

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๗๒ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเที่ยงธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด กรมส่งเสริมการเรียนรู้ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. ๒๕๖๗”

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔ และตามที่กรมส่งเสริมการเรียนรู้กำหนดในประกาศนี้

ข้อ ๓ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศนี้ เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ตั้งแต่การประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“ผู้บังคับบัญชา” หมายถึง อธิบดี ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา หรือผู้บริหารหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (ยกเว้นบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒))

ข้อ ๕ ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมและปฏิบัติตามราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ข้อ ๖ การนับ...

ข้อ ๖ การนับระยะเวลาการปฏิบัติงานเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๑) กรณีข้าราชการผู้ใดได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมิน ให้หัวหน้าหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่ประเมินข้าราชการดังกล่าว

(๒) กรณีข้าราชการผู้ใดย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนราชการเดิมก่อนการย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้น

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ ดังนี้

(๑) ครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

(๒) ครั้งที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

ข้อ ๘ องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี ๓ องค์ประกอบ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

(๑) ตำแหน่งครูผู้ช่วย

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ตำแหน่ง ๘๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ๑๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติงานในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ ๑๐ คะแนน

(๒) ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ตำแหน่ง ๘๐ คะแนน แบ่งเป็น ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ๖๐ คะแนน

ตอนที่ ๒ ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย ๒๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ๑๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติงานในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ ๑๐ คะแนน

ข้อ ๙ 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)

ข้อ ๑๐ ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้รับการประเมิน

องค์ประกอบ...

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
ตำแหน่ง

ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้กำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย

ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์

ให้กำหนดข้อตกลงปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง โดยให้ใช้ข้อตกลงในการพัฒนางานตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นข้อตกลง
เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ให้กำหนดขอบเขตของผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังเพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ ให้สอดคล้องกับข้อตกลงในการพัฒนางาน

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และองค์ประกอบที่ ๓
การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ให้เป็นดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา

ข้อ ๑๑ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและบันทึกผลการประเมินไว้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
ตำแหน่ง

ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามรายการประเมิน
ตามสภาพการปฏิบัติงานจริงของผู้รับการประเมินตามข้อตกลงที่กำหนดไว้

ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์

การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตาม
รายการประเมินตามสภาพการปฏิบัติงานจริงของผู้รับการประเมินตามขอบเขตของผลการปฏิบัติงาน
ที่คาดหวังที่กำหนดไว้

การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๒ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินข้อตกลงในการ
พัฒนางานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษามาใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และองค์ประกอบที่ ๓
การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินตามรายการประเมินและพฤติกรรม
การปฏิบัติตนตามสภาพจริงของผู้รับการประเมิน

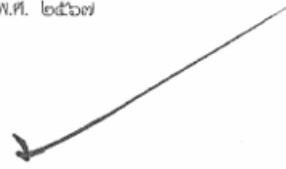
ข้อ ๑๒ ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินพร้อมความเห็นให้ผู้รับการประเมินทราบ

ข้อ ๑๓ ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลการ
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเยี่ยมและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

ข้อ ๑๔ ให้ส่วนราชการ...

ข้อ ๑๔ ให้ส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษา หรือสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ดำเนินการให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน สำหรับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการจัดเก็บรักษาไว้อย่างน้อยสักรอบการประเมิน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายธนากร ดอนเหนือ)
ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ
รักษาราชการแทนอธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้

3. หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2567



ประกาศกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. ๒๕๖๗

ด้วย ก.ค.ศ. ได้ออก กฎ ก.ค.ศ. การโอนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยให้ใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป และได้กำหนดหลักเกณฑ์การคำนวณจำนวนเงินและการบริหารวงเงินสำหรับการโอนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๕ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการโอนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด กรมส่งเสริมการเรียนรู้ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. ๒๕๖๗”

ข้อ ๒ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศนี้ เพื่อการพิจารณาโอนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ตั้งแต่การโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๗) เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“ผู้บังคับบัญชา” หมายถึง อธิบดี ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา หรือผู้บริหารหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

“ผู้มีอำนาจสั่งโอนเงินเดือน” หมายถึง ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (ยกเว้นบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒))

ข้อ ๔ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

การพิจารณาโอนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ถือปฏิบัติตาม กฎ ก.ค.ศ. การโอนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๕ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการครูและลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง ถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึง หลักเกณฑ์หรือมติ ก.ค.ศ. ที่มีมติอนุมัติเป็นหลักการให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจสั่งโอนเงินเดือนพิจารณาโอนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายได้

ข้อ ๕ การพิจารณา...

ข้อ ๕ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และวงเงินที่ได้รับจัดสรรมาประกอบการพิจารณาและกำหนดร้อยละโดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน สำหรับการเลื่อนในแต่ละกลุ่มและอันดับเงินเดือนตามตารางฐานในการคำนวณที่ ก.ค.ศ.กำหนด ดังนี้

(๑) การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนที่ได้รับแต่งตั้ง

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนตาม กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม การเลื่อนเงินเดือนให้คำนวณจากฐานในการคำนวณของอันดับเงินเดือนของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

(๒) ห้ามใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละเท่ากัน

(๓) การกำหนดกรอบวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคลไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละอันดับของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

(๔) การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

(๕) การเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมินให้อยู่ในวงเงินร้อยละ ๒.๔ ส่วนที่เหลือ ๐.๑ จัดสรรไว้สำหรับภาพรวมของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ และไม่สามารถนำไปใช้ในรอบการประเมินต่อไปได้อีก

(๖) วงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุราชการ และอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน ให้ใช้วงเงินเดียวกันกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ได้เกษียณอายุราชการ โดยให้เลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ

ข้อ ๖ การแบ่งกลุ่มและการบริหารวงเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือน

(๑) การแบ่งกลุ่มเพื่อบริหารวงเงิน ให้แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

(ก) กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการที่รับเงินเดือน อันดับครูผู้ช่วย คศ. ๑ คศ. ๒ และ คศ. ๓

(ข) กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการที่รับเงินเดือน อันดับ คศ.๔ และ คศ.๕

(๒) การบริหารวงเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือน ตามข้อ (๑) สำหรับหน่วยงานการศึกษา ให้แยกวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

(ก) ผู้บริหารการศึกษา หรือผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษาที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น บริหารวงเงินที่กรมส่งเสริมการเรียนรู้

(ข) ผู้อำนวยการสถานศึกษา

(ค) ข้าราชการครูสายงานการสอน (ครูผู้ช่วย และครู) และศึกษานิเทศก์

(๓) การบริหารวงเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือน ตามข้อ (๑) ของสถานศึกษาชั้นตรง ให้แยกวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

(ก) ผู้อำนวยการสถานศึกษาชั้นตรง บริหารวงเงินที่กรมส่งเสริมการเรียนรู้

(ข) รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและข้าราชการสายงานการสอน

ข้อ ๗ การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน กลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๓ คน ทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อประกอบการพิจารณาของอธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้

ข้อ ๘ การส่งเลื่อน...

ข้อ ๘ การส่งเงินเดือน

(๑) ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้มีการแจ้งผลการโอนเงินเดือนแต่ละครั้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

(๒) การแจ้งผลการโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อนฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงได้รับ เมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการโอนเงินเดือน

ข้อ ๙ ให้ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อโอนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างชัดที่สุด พร้อมกับการมีคำสั่งโอนเงินเดือน

ข้อ ๑๐ กรณีข้าราชการผู้ย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนราชการเดิมก่อนการย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้น และนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการดังกล่าวไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการโอนเงินเดือนและบริหารวงเงินการโอนเงินเดือนในส่วนราชการเดิมแล้วส่งผลการพิจารณาการโอนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งโอนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งโอนเงินเดือน

ข้อ ๑๑ การพิจารณาโอนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ช่วยราชการ ข้าราชการผู้ใดได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในสถานศึกษาอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการดังกล่าว และนำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการโอนเงินเดือนและบริหารวงเงินการโอนเงินเดือนในสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่ผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ แล้วส่งผลการพิจารณาโอนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้มีอำนาจสั่งโอนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งโอนเงินเดือน

ข้อ ๑๒ กรณีเสียชีวิตก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ข้าราชการผู้นั้น มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๔ เดือน และมีคุณสมบัติที่จะได้รับการพิจารณาโอนเงินเดือนตามข้อ ๑๐ ของกฎ ก.ค.ศ. การโอนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้โอนเงินเดือนได้ โดยให้ใช้วงเงินร้อยละ ๓ ของฐานเงินเดือนของผู้เสียชีวิตรายนั้นได้ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ

ข้อ ๑๓ ผู้มีอำนาจสั่งโอนเงินเดือนจะนำเอาเหตุที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในการฉกฉวยกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาโอนเงินเดือนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๔ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใด ลา กิจส่วนตัว และหรือลาป่วยรวมกัน เกิน ๘ ครั้ง แนวปฏิบัติในการพิจารณาโอนเงินเดือนที่มีกำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้เป็นไปตามที่ กฎ ก.ค.ศ. การโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือมาทำงาน สายเกิน ๙ ครั้ง ในครั้งปีที่แล้วมา จะไม่ได้รับการพิจารณาโอนเงินเดือนในแต่ละครั้ง

ข้อ ๑๕ กรณีที่ไม่สั่งโอนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใด ให้แจ้งให้ผู้รับทราบ พร้อมระบุเหตุผลที่ไม่สั่งโอนเงินเดือนได้ทราบเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่ตรวจสอบพบ ขาดคุณสมบัติ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายธนาคาร ดอนเหนือ)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ
รักษาราชการแทนอธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้

4. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2567



ประกาศกรมส่งเสริมการเรียนรู้
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (๒)
สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๗๒ ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ มาตราฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ และการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ มาใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) โดยอนุโลม ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการระดับกรม ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในสังกัดทราบโดยทั่วกันก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ กรมส่งเสริมการเรียนรู้ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ตั้งแต่รอบการประเมิน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ให้ใช้แบบประเมินของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการตามแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๓ ผู้ประเมิน..

ข้อ ๓ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ได้แก่

(๑) ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษา หรือกำหนดเรียกชื่อเป็นอย่างอื่น เป็นผู้ประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้ประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ที่อยู่ในบังคับบัญชา

ในกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว และกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ผู้ใดโอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการเดิมก่อนการโอนหรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น (รายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕)

ทั้งนี้ กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ผู้ใดย้ายหรือได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นกึ่งหนึ่งหรือน้อยกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ ให้ข้อมูลและความเห็นให้หน่วยงานต้นสังกัดเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินสามองค์ประกอบ ได้แก่

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๗๐

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๒๐

(๓) คุณลักษณะที่พึงงามตามประมวลจริยธรรมฯ มีสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๑๐

สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงงามตามประมวลจริยธรรมฯ เป็นสัดส่วน คือ ร้อยละ ๕๐ : ๓๐ : ๒๐

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบ...

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้หน่วยงานแจ้งหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน ดังนี้

(ก) งานตามที่ปรากฏในคำรับรองปฏิบัติราชการ หรือแผนปฏิบัติการประจำปีของ ส่วนราชการ (งานตามยุทธศาสตร์)

(ข) งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของส่วนราชการ หรือตำแหน่งงาน ของผู้รับการ ประเมินที่ไม่ปรากฏตามข้อ ๑ (งานตามภารกิจ)

(ค) งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ ซึ่งไม่ใช่งานประจำของส่วนราชการ หรือของผู้รับ การประเมิน

ผู้ปฏิบัติงานอาจมีตัวชี้วัดที่ครอบคลุมเพียงหนึ่งลักษณะงานข้างต้น หรือทั้งสามลักษณะงาน ก็ได้ ขึ้นอยู่กับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ

(๓) วิธีการกำหนดตัวชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่วางแผนการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธี ที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม เช่น การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ หรือการไล่เรียงตามผังการ เคลื่อนของงานหรือวิธีการอื่นที่ส่วนราชการเห็นว่าเหมาะสมกว่าก็ได้

(๔) ตัวชี้วัดที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลให้มีจำนวนระหว่าง ๔ - ๗ ตัวชี้วัด และแต่ละตัวชี้วัดให้มีความหนักไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ และน้ำหนักของทุกตัวชี้วัด รวมกัน เท่ากับ ๑๐๐

(๕) การปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายในระหว่างรอบการประเมินเมื่อมีการ เปลี่ยนแปลงในหน้าที่รับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานหรือการเปลี่ยนแปลงแผนงาน ภารกิจแนวนโยบายภายใน ส่วนราชการ รวมถึงสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนไป ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันพิจารณา ปรับเปลี่ยน โดยอาจดำเนินการได้ดังนี้

(ก) กรณีผู้รับการประเมินได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้มี การกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานไว้เดิมแล้ว ก็ให้ใช้ตัวชี้วัดนั้น โดยผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน อาจตกลงค่าเป้าหมายการปฏิบัติงานใหม่ หรือปรับปรุงให้เหมาะสม

(ข) กรณีผู้รับการประเมินได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ยังไม่ได้ มีการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานไว้ ก็ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินตกลงตัวชี้วัดความสำเร็จ ของงาน และค่าเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกัน

หากงานที่ได้รับมอบหมายเปลี่ยนแปลงไปจากต้นรอบการประเมิน การกำหนด ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายอาจปรับเปลี่ยนได้เพื่อความเหมาะสม แต่การปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดผลงานหรือ ค่าเป้าหมายดังกล่าวต้องไม่เกิดขึ้นเพราะผู้บังคับบัญชาไม่สามารถปฏิบัติราชการให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามที่ตกลงไว้กับผู้บังคับบัญชาได้

(๖) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความ รวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามที่กำหนดดังกล่าวข้างต้น หากผู้บังคับบัญชา เห็นสมควรให้ประเมินนอกเหนือจากที่กำหนดก็ให้พิจารณากำหนดเพิ่มเติมได้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามข้อ ๖ (๔)

(๗) เมื่อครบรอบ...

(๗) เมื่อครบรอบการประเมินให้ผู้ประเมินเปรียบเทียบผลงานที่ผู้รับการประเมินปฏิบัติได้จริงตลอดช่วงรอบการประเมิน กับตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายหรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมินแล้วให้คะแนนตามความเป็นจริงตามแบบที่กำหนด

ข้อ ๗ การประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ให้มีการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการจากสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ได้แก่

สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ เรื่อง ดังนี้

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

๒. การบริการที่ดี

๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

๕. การทำงานเป็นทีม

ทั้งนี้ พฤติกรรมบ่งชี้ของสมรรถนะหลักให้เป็นไปตามที่กำหนด

(๒) จำนวนสมรรถนะที่จะได้รับการประเมิน การกำหนดน้ำหนักคะแนนและการกำหนดระดับของสมรรถนะ (ค่าคาดหวัง) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามที่กำหนดแนบท้ายประกาศนี้

(๓) วิธีการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ใช้วิธีการประเมินแบบการพิจารณาสัดส่วนพฤติกรรมที่แสดงออกต่อพฤติกรรมที่คาดหวัง ซึ่งจะประเมินว่าผู้รับการประเมินได้แสดงสมรรถนะตามที่ปรากฏในพจนานุกรมสมรรถนะมากน้อยเพียงใด คิดเป็นสัดส่วนมากน้อยอย่างไร เมื่อเทียบกับระดับพฤติกรรมที่คาดหวัง ซึ่งถ้าผู้รับการประเมินแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังได้มากก็จะได้คะแนนประเมินสูง โดยมีรายละเอียดของมาตราวัด ดังตารางข้างล่างนี้

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๐ - ๖๙	ร้อยละ ๗๐ - ๗๙	ร้อยละ ๘๐ - ๘๙	ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป

ในการนำมาตรวัดนี้ไปใช้ให้ผู้ประเมินดำเนินการ ดังนี้

(ก) พิจารณาสมรรถนะทีละเรื่อง เพื่อประเมินและให้คะแนนตามมาตรวัด แล้วจึงบันทึกผลลงในแบบประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (แบบแนบท้ายประกาศนี้)

(ข) ในการประเมินสมรรถนะหนึ่งๆ ให้พิจารณาว่าผู้รับการประเมินถูกคาดหวังว่า จะต้องมีความสมรรถนะนั้นในระดับใด

(ค) ผู้ประเมินพิจารณารายละเอียดพฤติกรรมในพจนานุกรมสมรรถนะทีละรายการในแต่ละเรื่องจนถึงระดับสมรรถนะที่กำหนด (สมรรถนะที่คาดหวัง) จากนั้นจึงให้คำนวณว่าพฤติกรรมที่ทำได้ คิดเป็นร้อยละเท่าใดของรายการพฤติกรรมที่เป็นที่คาดหวังทั้งหมด แล้วจึงนำผลการคำนวณไปเทียบกับมาตรวัดว่าอยู่ในระดับใด จึงให้คะแนนตามระดับที่ได้ กรณีที่ผลการคำนวณพฤติกรรมที่ทำได้นำมาคำนวณหาค่าร้อยละ แล้วถ้ามีเศษทศนิยมตั้งแต่ .๕ ขึ้นไป ให้ปัดเป็น ๑ ก่อน แล้วจึงนำไปเทียบกับมาตรวัดต่อไป เช่น จำนวนพฤติกรรมที่ทำได้ในสมรรถนะเรื่องการมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้ร้อยละ ๘๙.๕ ของพฤติกรรมทั้งหมด ในกรณีนี้ให้ปัดเศษทศนิยมเป็น ๑ รวมคะแนนพฤติกรรมเท่ากับ ๙๐ คะแนน เมื่อนำไปเทียบกับมาตรวัดที่กำหนดแล้ว แสดงว่าสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้คะแนนเท่ากับ ๕

(๔) ลำดับขั้น...

(๔) ลำดับชั้นในการประเมิน ให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองตามแบบการประเมิน สมรรถนะที่กำหนด แล้วส่งผลการประเมินตนเองดังกล่าวให้ผู้ประเมินทราบ ทั้งนี้ ให้ผู้ประเมินนำผลการ ประเมินตนเองของผู้รับการประเมินมาเป็นข้อมูลประกอบในการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะของข้าราชการผู้นั้น แล้วให้นำผลการประเมินของผู้ประเมินสรุปเป็นคะแนนที่ได้รับ โดยให้มี การประเมินรอบการประเมินละ ๑ ครั้ง

ข้อ ๘ แบบการประเมินและการสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

(๑) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ใช้แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ แบบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และแบบการประเมินสมรรถนะ ตามแนบท้ายประกาศนี้

(๒) ให้แบ่งกลุ่มคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการออกเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง แต่ละระดับมีช่วงคะแนนผลการประเมิน ดังนี้

ระดับดีเด่น	มากกว่าหรือเท่ากับ ๙๐ คะแนน
ระดับดีมาก	มากกว่าหรือเท่ากับ ๘๐ คะแนน
ระดับดี	มากกว่าหรือเท่ากับ ๗๐ คะแนน
ระดับพอใช้	มากกว่าหรือเท่ากับ ๖๐ คะแนน
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐ คะแนน

ในกรณีที่ผลรวมของคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการทั้ง ๓ องค์ประกอบ รวมกันแล้วมีเศษทศนิยม .๕ ขึ้นไป ให้ปัดเป็น ๑ หรือแล้วแต่กรณี

ข้อ ๙ การดำเนินการในระหว่างรอบการประเมินและการแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๔ ค. (๒) ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่ได้ประกาศและตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๒) ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันพิจารณาวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน หรือพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๓) ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับ การประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีผู้รับการประเมินไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบผล การประเมิน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยาน ว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๔ ค. (๒) ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุง ตนเอง เป็นลายลักษณ์อักษรร่วมกับผู้บังคับบัญชา โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทาง ราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป

(๔) ให้ผู้ประเมิน...

(๔) ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

(๕) ให้ผู้ประเมิน จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงาน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ระดับต่างๆ แล้วแต่กรณี ก่อนนำเสนอต่ออธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้

ข้อ ๑๐ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในสังกัด ให้ผู้บังคับบัญชานำไปใช้เกี่ยวกับการแต่งตั้ง การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนการปฏิบัติราชการ ในการขมเขย ให่รางวัล เครื่องเชิดชูเกียรติ การเลื่อนเงินเดือนหรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น เช่น การให้ออกจากราชการ

ข้อ ๑๑ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใส และเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยมีองค์ประกอบและหน้าที่ ดังนี้

(๑) คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ระดับจังหวัด ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา เป็นประธานกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงาน ไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ ผู้ที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่ พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ภายในสังกัด ก่อนนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้

(๒) คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ระดับกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประกอบด้วย รองหัวหน้าส่วนราชการผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เป็นประธานกรรมการ ข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการนั้นตามที่หัวหน้าส่วนราชการ เห็นสมควร ไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ เป็นเลขานุการ มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรม ของการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ที่อยู่ในสังกัด

เมื่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการในแต่ละระดับได้พิจารณา เสนอความเห็นแล้ว ให้เสนอความเห็นต่ออธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้พิจารณาต่อไป

ข้อ ๑๒ การจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรม ปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน ไว้เพื่อประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากร บุคคลในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- (๑) แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่สถานศึกษา หรือสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด/กทม. แล้วแต่กรณี เป็นเวลาอย่างน้อยกว่าสองรอบการประเมิน
- (๒) ให้นำหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่เก็บต้นฉบับแบบสรุปผลการประเมินการ ปฏิบัติราชการ ไว้ที่แม่ข่ายประวัติ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายสนากร ดอนเหนือ)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ
รักษาราชการแทนอธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้

5. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สังกัด
กรมส่งเสริมการเรียนรู้



ประกาศกรมส่งเสริมการเรียนรู้

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ
สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้

ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ กำหนด
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ
ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ และให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดองค์ประกอบและหลักเกณฑ์การประเมินอื่นๆ เพิ่มเติม
ได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจ และสภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำในตำแหน่งต่าง ๆ นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของกรมส่งเสริมการเรียนรู้
กระทรวงศึกษาธิการ มีความสอดคล้องเหมาะสมกับหลักการการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และการปฏิบัติตนของลูกจ้างประจำ
ตามหลักคุณธรรม จริยธรรมในภาครัฐ อาศัยอำนาจตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่
๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ กรมส่งเสริมการเรียนรู้จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
ลูกจ้างประจำ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่รอบการประเมิน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ให้ใช้
แบบประเมิน ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๓ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์
เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและผลการ
ประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- (๑) การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การให้รางวัลประจำปี และคำตอบแทนอื่น ๆ
- (๒) การพัฒนาและการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- (๓) การแต่งตั้งลูกจ้างประจำ
- (๔) การให้ออกจากราชการ
- (๕) การให้รางวัลใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

ข้อ ๔ คะแนนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน
โดยกำหนดสัดส่วนผลงาน ๗๐ คะแนน และคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ๓๐ คะแนน แต่ละองค์ประกอบมีปัจจัย
ที่ประเมินและคะแนนดังนี้

(๑) ผลงาน มีสัดส่วนคะแนน ๗๐ คะแนน

องค์ประกอบ	คะแนน
ปริมาณงาน	๑๕ คะแนน
คุณภาพของงาน	๒๐ คะแนน
ความทันเวลา	๑๐ คะแนน
ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร	๑๐ คะแนน
ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้	๑๕ คะแนน

(๒) คุณลักษณะการปฏิบัติงาน มีสัดส่วนคะแนน ๓๐ คะแนน

องค์ประกอบ	คะแนน
ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน	๕ คะแนน
การรักษาวินัย และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ	๕ คะแนน
ความรับผิดชอบ	๕ คะแนน
ความร่วมมือ	๕ คะแนน
สภาพการมาปฏิบัติงาน	๔ คะแนน
การวางแผน	๓ คะแนน
ความคิดริเริ่ม	๓ คะแนน

ข้อ ๕ ให้มีคะแนนผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน มีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

โดยกำหนดระดับผลการประเมิน ๓ ระดับ คือ

- | | |
|--------------------|-----------------------|
| (๑) ระดับดีเด่น | คะแนน ๙๐ - ๑๐๐ |
| (๒) ระดับยอมรับได้ | คะแนน ๖๐ - ๘๙ |
| (๓) ต้องปรับปรุง | คะแนนต่ำกว่า ๖๐ คะแนน |

ข้อ ๒ ให้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม

ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

ข้อ ๗ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใส และเป็นธรรมในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ จึงกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ โดยมีองค์ประกอบและหน้าที่ ดังนี้

(๑) แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ระดับจังหวัดประกอบด้วยผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษา เป็นประธาน กรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ ผู้ที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำภายในสังกัด ก่อนนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของกรมส่งเสริมการเรียนรู้

(๒) คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ระดับกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประกอบด้วยรองหัวหน้าส่วนราชการผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เป็นประธานกรรมการ ข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการนั้น ตามที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นสมควร ไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ เป็นเลขานุการ มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำที่อยู่ในสังกัด

เมื่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำในแต่ละระดับได้พิจารณาเสนอความเห็นแล้ว ให้เสนอความเห็นต่ออธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้พิจารณาต่อไป

ข้อ ๘ ให้นำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ระดับสำนัก/หน่วยงาน ประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผย

ข้อ ๙ เมื่อลูกจ้างประจำผู้ใดมีผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (ผลการประเมินต้องปรับปรุงน้อยกว่า ๖๐ คะแนน) ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน

ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชา สั่งให้ลูกจ้างประจำผู้นั้นทำคำมั่น ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอื่นเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งต่อไป

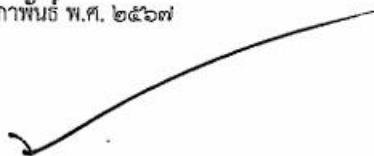
(ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ประกอบกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๔๒)

ข้อ ๑๐ ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปใช้ในการพิจารณาให้เงินรางวัลประจำปีด้วย (ถ้ามี)

ข้อ ๑๑ ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นผู้ประเมิน นำผลการประเมินไปประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานและพัฒนาให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานดียิ่งขึ้น

ข้อ ๑๒ การจัดเก็บผลการประเมิน ให้หน่วยงานต้นสังกัด จัดเก็บผลการประเมินไว้อย่างน้อยสองรอบการประเมิน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายธนกร ดอนเหนือ)
ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ
รักษาราชการแทนอธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้

6. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป สังกัดกรมส่งเสริมการ
เรียนรู้ พ.ศ. 2567



ประกาศกรมส่งเสริมการเรียนรู้
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป
สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. ๒๕๖๗

ด้วยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้ส่วนราชการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ให้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี และประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนด และตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้ส่วนราชการกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานภายใต้หลักการที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐาน ของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยส่วนราชการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และมีมาตรฐาน เหมาะสมและเป็นประโยชน์แก่ส่วนราชการ กรมส่งเสริมการเรียนรู้จึงกำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้ตั้งแต่การประเมินครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการใช้เป็น เครื่องมือในการบริหารพนักงานราชการ และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ แล้วแต่กรณี ดังนี้

- (๑) การเลื่อนค่าตอบแทน
- (๒) การเลิกจ้าง
- (๓) การต่อสัญญาจ้าง
- (๔) อื่นๆ

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ให้ประเมินจากผลงานของ พนักงานราชการผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ให้มีคะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๘๐
 - (๒) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน มีสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๒๐
- ข้อ ๔ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้
- (๑) ปริมาณผลงาน
 - (๒) คุณภาพผลงาน
 - (๓) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา
 - (๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

การกำหนด...

การกำหนดตัวชี้วัด/ผลงานจริง ในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
ราชการทั่วไป กำหนดให้จัดทำตัวชี้วัดไม่น้อยกว่า ๔ ตัวชี้วัด

ข้อ ๕ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การบริการที่ดี
- (๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- (๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๕) การทำงานเป็นทีม

ข้อ ๖ คะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ละรอบการประเมิน มี ๕ ระดับ คือ ดีเด่น
ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับผลการประเมินดังนี้

ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐	คะแนน
ดีมาก	๘๕ - ๙๔	คะแนน
ดี	๗๕ - ๘๔	คะแนน
พอใช้	๖๕ - ๗๔	คะแนน
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	คะแนน

ในกรณีที่ผลรวมของคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งสององค์ประกอบรวมกัน
มีเศษทศนิยม ๐.๕ ขึ้นไปให้ปัดเป็น ๑

ข้อ ๗ ให้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป แบบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ช่วงเริ่มรอบการประเมิน ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายและพนักงานราชการทั่วไป
แต่ละคนร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จที่พนักงานราชการผู้นั้นต้อง
รับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม
ในแต่ละรอบการประเมิน ดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน พนักงานราชการแต่ละคนต้องมี
ไม่น้อยกว่า ๔ ตัวชี้วัด

(๒) ระหว่างรอบการประเมิน ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายติดตามความก้าวหน้า
ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุ
เป้าหมายและผลสำเร็จของงานตามที่กำหนด

(๓) เมื่อครบรอบการประเมิน ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ประเมินผลการ
ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมส่งเสริมการเรียนรู้กำหนด จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานราชการ
ตามลำดับคะแนนผลการประเมิน เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งแจ้งผล
การประเมินให้พนักงานราชการทราบ

ข้อ ๙ ระยะเวลาการประเมิน กำหนดให้ประเมิน ปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ประเมินในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ประเมินในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

ข้อ ๑๐ การแต่งตั้ง...

ข้อ ๑๐ การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
ราชการทั่วไป ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| (๑) หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) หัวหน้าหน่วยงานที่มีพนักงานราชการทั่วไป
ปฏิบัติงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีหน้าที่ในการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน
เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินก่อนที่จะเสนอผลการประเมิน
ต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ข้อ ๑๑ พนักงานราชการทั่วไปผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ย
ของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้า
ส่วนราชการเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป

ข้อ ๑๒ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปผู้นั้น มาประกอบ
การพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้างจะต้องมีคะแนนเฉลี่ยของผลการ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันในปีที่จะต่อสัญญาจ้างไม่ต่ำกว่าระดับดี

ข้อ ๑๓ การจัดเก็บผลการประเมิน ให้หน่วยงานต้นสังกัด จัดเก็บผลการประเมินไว้อย่างน้อย
สองรอบการประเมิน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายธนากร ดอนเหนือ)
อธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้

7. หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ สังกัดกรมส่งเสริมการ
เรียนรู้ พ.ศ. 2567



ประกาศกรมส่งเสริมการเรียนรู้
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ
สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ โดยค่าตอบแทนของพนักงานราชการให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด และตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการ โดยคำนึงถึงหลักคุณภาพ หลักความยุติธรรม หลักการจูงใจ หลักความสามารถ และให้พนักงานราชการได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน นั้น

เพื่อให้การบริหารค่าตอบแทนตามลักษณะงานและผลผลิตของงานของพนักงานราชการ มีความเหมาะสม สอดคล้องกับขนาดของงาน ชัดสมรรถนะ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน กรมส่งเสริมการเรียนรู้ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ ไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“รอบปีที่แล้วมา” หมายความว่า ปีงบประมาณ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป)

“ค่าตอบแทน” หมายความว่า เงินเดือนซึ่งจ่ายให้แก่พนักงานราชการในการปฏิบัติงาน ให้แก่ส่วนราชการ ตามอัตราที่กำหนดในประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๓ การเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ ให้เลื่อนปีละ ๑ ครั้ง คือ วันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี

ข้อ ๔ การเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับตามลักษณะของกลุ่มงานตามที่ประกาศกำหนด

ข้อ ๕ พนักงานราชการจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานในวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี ดังนี้

(๑) ต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่แล้วมา (๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน ปีถัดไป) ไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

(๒) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี ให้ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของฐานค่าตอบแทน

ทั้งนี้ วงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการไม่เกินร้อยละ ๔ ของผลรวมอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการในส่วนราชการนั้น ณ วันที่ ๑ กันยายนของทุกปี

(๓) รอบปีที่แล้ว...

(๓) รอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนคำตอบไม่ต้องไม่ถูกส่งลงโทษทางวินัย ที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่พนักงานราชการผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนคำตอบและถูกงดเลื่อนคำตอบเพราะถูกส่งลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้วให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนคำตอบในปีต่อไปให้ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของครั้งที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

(๔) รอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า ๔ เดือน

(๕) รอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๖) รอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาป่วยและลากิจเกินกว่า ๑๖ ครั้ง หรือมาทำงานสายเกินกว่า ๑๘ ครั้ง

(๗) รอบปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการโดยมีวันลาไม่เกิน ๔๐ วันทำการ (ลาป่วยและลากิจส่วนตัว) แต่ไม่รวมถึงการลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๙๐ วัน

(ข) ลาพักผ่อน

(ค) ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหารเข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดลองความพร้อม ปีหนึ่งไม่เกิน ๖๐ วัน

(ง) การลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจญ์ ปีหนึ่งไม่เกิน ๑๒๐ วัน

ข้อ ๖ ในกรณีที่มีการคำนวณเพื่อปรับอัตราคำตอบ หรือเลื่อนคำตอบ หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็นสิบบาท

ข้อ ๗ ให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย จัดทำคำสั่งเลื่อนคำตอบของพนักงานราชการตามการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กรมส่งเสริมการเรียนรู้กำหนด

ข้อ ๘ พนักงานราชการกลุ่มงานใด ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง ให้พนักงานราชการผู้นั้นได้รับการเลื่อนคำตอบในกลุ่มงานนั้น ตามผลการประเมินการปฏิบัติงานและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ข้อ ๙ การพิจารณาเลื่อนคำตอบ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนคำตอบ โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการทำงาน การรักษาระเบียบวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ จนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนคำตอบ

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นแต่ละระดับ ที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนคำตอบด้วย

ข้อ ๑๐ ในกรณี...

ข้อ ๓๐ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนคำตอบแทนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนคำตอบแทนให้พนักงานราชการผู้ใด แต่ผู้นั้นได้ตายในหรือหลังวันที่ ๑ ตุลาคม หรือออกจากราชการไม่ว่าด้วยเหตุใดๆหลังวันที่ ๑ ตุลาคม แต่ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนคำตอบแทน ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนคำตอบแทนจะสั่งเลื่อนคำตอบแทนให้ผู้นั้น ย้อนหลังไปถึงวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีที่จะได้เลื่อนคำตอบแทนก็ได้

ประกาศ ณ วันที่ ๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายธนาคาร ดอนเหนือ)
อธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้

8. หลักเกณฑ์การบริหารวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2567



ประกาศกรมส่งเสริมการเรียนรู้
เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ
สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. ๒๕๖๗

เพื่อให้การบริหารค่าตอบแทนตามลักษณะงานและผลผลิตของงานของพนักงานราชการ มีความเหมาะสม สอดคล้องกับขนาดของงาน ชัดสมรรถนะ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ภายใต้แนวทางตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ จึงกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนให้เกิดความเป็นธรรม และได้มาตรฐานของพนักงานราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. ๒๕๖๗

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ควบคุมวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการ ณ วันที่ ๑ กันยายน

ข้อ ๔ ให้กรมส่งเสริมการเรียนรู้ บริหารวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการไม่เกินร้อยละ ๐.๐๒๕ เพื่อพิจารณาบริหารวงเงินในภาพรวมของกรมส่งเสริมการเรียนรู้

ข้อ ๕ ให้สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ให้สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร บริหารวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ไม่เกินร้อยละ ๐.๐๒๕ เพื่อพิจารณาในภาพรวมของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร

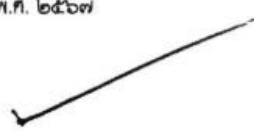
(๒) ให้สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร และสถานศึกษาในสังกัด บริหารวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ไม่เกินร้อยละ ๓.๔๕ เพื่อพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนให้กับพนักงานราชการในสังกัดหน่วยงาน/สถานศึกษาที่มีผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี

ข้อ ๖ ให้สถาบัน...

ข้อ ๖ ให้สถาบันส่งเสริมการเรียนรู้ภาค ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้กลุ่มเป้าหมายพิเศษ สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร บริหารวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ ไม่เกินร้อยละ ๓.๙๗๕ เพื่อพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนให้กับพนักงานราชการ ที่มีผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี

ข้อ ๗ ให้กลุ่ม/ศูนย์ ส่วนกลาง และสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ บริหารวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ ไม่เกินร้อยละ ๓.๙๗๕ เพื่อพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนให้กับพนักงานราชการ ที่มีผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายธนากร ดอนเหนือ)
อธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้

สรุปแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงาน สกร.ประจำจังหวัดตรัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ที่	โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	สถานที่	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	โครงการพัฒนาบุคลากรและ นักศึกษา สกร. ด้วยกระบวนการ กีฬาต้านภัยยาเสพติดจังหวัดตรัง (สกร.ตรังเกมส์)	ผู้บริหาร ข้าราชการครู พนักงานราชการ บุคลากร ทางการศึกษา และนักศึกษา สกร.ประจำจังหวัดตรัง จำนวน ๕๐๐ คน	- สนามกีฬาเทศบาลนคร ตรัง , สนามกีฬาเทศบาล นครตรัง ๒ (ทุ่งแจ้ง) อำเภอเมือง จังหวัดตรัง - สกร.ประจำจังหวัดพังงา	ระดับจังหวัด ๑๓ ม.ค. ๖๙ ระดับกลุ่ม อันดามัน ๒๑-๒๔ ม.ค. ๒๕๖๙	๑๙๙,๓๙๕ บาท	น.ส.นันทวรรณ ทองรัตน์	
๒	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำ แบบฝึกทักษะทางวิชาการ เพื่อ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำจังหวัดตรัง	ผู้บริหาร ข้าราชการครู พนักงานราชการ บุคลากร ทางการศึกษา จำนวน ๑๖๐ คน	-ห้องประชุมอันดามัน สำนักงาน สกร.ประจำ จังหวัดตรัง -ห้องประชุมอันดามัน สำนักงาน สกร.ประจำ จังหวัดตรัง -โรงแรมเรือรक्षा จ.ตรัง	๑๙ - ๒๐ ม.ค. ๖๙ ๒๗ - ๒๙ ม.ค. ๖๙ ๓ ก.พ. ๖๙	๑๖๕,๕๐๐ บาท	น.ส.พรวิรินทร์ วันฉ้วน	
๓	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ ขับเคลื่อนการดำเนินงาน ระบบ ห้องเรียนเสมือน "ตรังเลิร์นนิ่ง" (Trang Learning System : TLS) และพัฒนาการรายงานผลด้วย เทคโนโลยี. AI.ประจำปีงบประมาณ	ผู้บริหาร ข้าราชการครู พนักงานราชการ บุคลากร ทางการศึกษา จำนวน ๑๘๐ คน	โรงแรมเรือรक्षा จ.ตรัง	๗ - ๘ เม.ย. ๖๙	๒๑๒,๗๕๐ บาท	-น.ส.นุชรีย์ บวชชุม -นายภาสกร กานต์วีวงศ์	

ที่	โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	สถานที่	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
	๒๕๖๙. สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำจังหวัดตรัง						
๔	โครงการพัฒนาศักยภาพครู ด้าน การบริหารจัดการความรู้ทางการเงิน เพื่อคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖	ผู้บริหาร ข้าราชการครู พนักงานราชการ บุคลากร ทางการศึกษา จำนวน ๒๐๐ คน	โรงแรมธรรมรินทร์ ธนา จ.ตรัง	๖ - ๗ พ.ค. ๖๙	๑๘๓,๘๐๐ บาท	นางศรสวรรค์ พุมโกล	
๕	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ สำหรับผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำนักงาน สกร.ประจำจังหวัดตรัง	ผู้บริหาร ข้าราชการครู พนักงานราชการ บุคลากร ทางการศึกษา จำนวน ๒๐๐ คน	ห้องประชุมอันดามัน	๒๐ - ๒๑ พ.ค. ๖๙	๘๘,๔๐๐ บาท	นายทวิศักดิ์ ไตรญาณ	
๖	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเชิง ปฏิบัติการ (English Communication in Action Education) สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ จังหวัดตรัง	ผู้บริหาร ข้าราชการครู พนักงานราชการ บุคลากร ทางการศึกษา จำนวน ๘๐ คน	ห้องประชุม ลันตา แชนด์ รีสอร์ท แอนด์ สปา อำเภอเกาะลันตา จังหวัด กระบี่	๒๔- ๒๖ มิ.ย. ๖๙	๒๙๙,๙๐๐ บาท	น.ส.นันทา ภิรมย์พร	

ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ข้อมูล ณ วันที่ เมษายน 2569

ที่	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ/อันดับ	อัตรากำลัง ปัจจุบัน (คน)	อัตรากำลัง ว่าง (คน)	หมายเหตุ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
1	ผู้อำนวยการ สำนักงาน สกร. ประจำจังหวัดตรัง	ชำนาญการพิเศษ	1	-	
2	รองผู้อำนวยการ สำนักงาน สกร.ประจำจังหวัดตรัง	ชำนาญการพิเศษ	1	-	
2	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ชำนาญการพิเศษ	8	3	
3	ครู	ชำนาญการ ไม่มีวิทยฐานะ	7 10	5	
4	ครูผู้ช่วย	ไม่มีวิทยฐานะ	3	-	
5	ศึกษานิเทศก์	ชำนาญการพิเศษ	1	1	
6	บรรณารักษ์	ชำนาญการพิเศษ	4	2	
	รวม		35	11	
ลูกจ้างประจำ					
1	พนักงานพิมพ์	สนับสนุน 4	1	-	
2	พนักงานขับรถยนต์	สนับสนุน 2	1	-	
	รวม		2	-	
พนักงานราชการ					
1	ครูศูนย์การเรียนรู้		101	-	
2	นักจัดการงานทั่วไป		10	-	
3	นักวิชาการศึกษา		9	-	
4	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	-	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		3	-	
6	นักเทคโนโลยีสารสนเทศ		2	-	
7	นักวิชาการพัสดุ		2	-	
8	นิติกร		1	-	
9	บรรณารักษ์		3	-	
10	เจ้าพนักงานห้องสมุด		2	-	
11	เจ้าพนักงานธุรการ		1	-	
	รวม		137	-	

ที่	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ/อันดับ	อัตรากำลัง ปัจจุบัน (คน)	อัตรากำลัง ว่าง (คน)	หมายเหตุ
พนักงานจ้างเหมาบริการ					
1	ครูสอนคนพิการ		10	-	
2	ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน		2	-	
3	บรรณารักษ์		4	-	
4	เจ้าหน้าที่ธุรการ		1	-	
5	เจ้าหน้าที่พัสดุ		1	-	
6	พนักงานขับรถยนต์		2	-	
7	พนักงานบริการ		3	-	
8	ช่าง		1	-	
9	ยามรักษาความปลอดภัย		6	-	
10	นักวิชาการศึกษา		6	-	
11	นักวิชาการวิทยาศาสตร์ศึกษา		1	-	
12	นักเทคโนโลยีสารสนเทศ		1	-	
13	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล		5	-	
	รวม		43	-	
	รวมทั้งสิ้น		217	11	