



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๘

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต ททม.
๑๐๓๐๐

๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก
การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๒

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก
การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน
(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ชุด
๒. สำเนาประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก
การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน
(ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ชุด
๓. สำเนาประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก
การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้น
เงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลาง
พนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่
๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้น
เงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๒ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามที่
กฎหมายกำหนด จึงขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและ
พนักงานส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และ
การเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. กรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไข
ดังกล่าวมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ถือว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ให้ความเห็นชอบ
แล้ว มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้ แต่หากประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแตกต่างจากที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
กำหนด ให้เสนอ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนจึงประกาศใช้บังคับได้

/๓. เพื่อให้...

๓. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบังเกิดผลดี จึงขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายสันติธร ยิ้มละมัย)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๘
โทรสาร ๐-๒๒๔๑-๙๐๕๕
ผู้ประสานงาน (นายจิรพัฒน์ น้อยเพ็ง) ๐๘-๕๑๒๑-๓๗๖๘



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน
การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์แก่ราชการและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นส่วนรวม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ มีมติให้ปรับปรุงแก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน หมวด ๔ การโอน ข้อ ๒๖ ข้อ ๒๗ ข้อ ๒๘ ข้อ ๒๙ และข้อ ๒๙ ทวิ และหมวด ๕ การรับโอน ข้อ ๓๐ ข้อ ๓๑ ข้อ ๓๒ ข้อ ๓๓ และข้อ ๓๔ ของประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“หมวด ๔

การโอนและรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๒๖ การโอนและรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(๑) การโอนและรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด

(๒) การโอนและรับโอนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันในตำแหน่งที่ว่าง

(๓) การโอนและรับโอนโดยการสับเปลี่ยนกัน ในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดิม ระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การโอนและรับโอนในตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับเดิม โดยตำแหน่งต่ำกว่าเดิม หรือมาดำรงตำแหน่งในประเภท สายงานเดิม โดยระดับต่ำกว่าเดิม ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) การโอนและรับโอนผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าเดิม ตาม (๔) แล้วประสงค์ขอโอนหรือขอย้าย ไปแต่งตั้งในตำแหน่งเดิม

การโอนและรับโอน ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้อง ประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมา ตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ข้อ ๒๗ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๖ (๒) เมื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้เสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) อาจมีมติเห็นชอบให้รับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่าง และประสงค์ขอโอนมาเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น โดยนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว และเมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด ออกคำสั่งรับโอนให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกัน โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ทราบ เพื่้อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๒๘ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๖ (๓) นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะรับโอนและนายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้องต้องให้ความยินยอมในการโอนและรับโอนโดยการสับเปลี่ยนตำแหน่งดังกล่าว

เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งรับโอนให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดิม โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ทราบ เพื่้อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๒๙ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๖ (๔) กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นผู้นั้นสมัครใจ โดยนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดและนายกององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งรับโอน โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินเดือน และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๒๙ ทวิ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๖ (๕) นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจรับโอนหรือย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการแต่งตั้งได้ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว โดยได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับเดิม โดยตำแหน่งต่ำกว่าเดิมตามข้อ ๒๙ หากประสงค์จะโอนไปดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการแต่งตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจมีคำสั่งให้โอนไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว โดยการออกคำสั่งให้โอนต่อเมื่อได้รับแจ้งคำสั่งรับโอนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นแล้ว

หมวด ๕

การโอนและรับโอนข้าราชการประเภทอื่น

ส่วนที่ ๑

การโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปเป็นข้าราชการประเภทอื่น

ข้อ ๓๐ การโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปเป็นข้าราชการประเภทอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน เมื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับหนังสือแจ้งความประสงค์รับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดจากส่วนราชการอื่น ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งให้โอนและแจ้งคำสั่งให้โอนให้ส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อออกคำสั่งรับโอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน และให้รายงานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ทราบ

ส่วนที่ ๒
การรับโอนข้าราชการประเภทอื่น

ข้อ ๓๑ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมือง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) การรับโอนต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(ก) ตำแหน่งที่จะนำมาใช้ในการรับโอน ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

(ข) ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น

(ค) ข้าราชการประเภทอื่น หากไม่เคยได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิ ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านั้นขึ้นไปเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หรือไม่เคยได้รับแต่งตั้งโดยผลการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องใช้คุณวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หากจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง สายงานที่จะรับโอน และบัญชีสอบแข่งขันนั้นยังไม่ยกเลิก

(ง) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องดำเนินการคัดเลือกหรือต้องประเมินบุคคล ผู้ขอโอนจะต้องผ่านการคัดเลือกหรือผ่านการประเมินบุคคลก่อน

(จ) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใด ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดใด ต้องไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการบรรจุอยู่ หรือไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการแต่งตั้งอยู่

(๒) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตาม (๑) ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(ก) การรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยกรณีพิเศษ ตามข้อ ๑๐ (๒) โดยให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือกนั้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด

(ข) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นซึ่งมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหาร

(ค) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตามวรรคหนึ่ง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันรับโอน และให้โอนมีผลในวันเดียวกันเพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งรับโอนและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้ส่วนราชการอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมา ตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นข้าราชการประเภทอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ข้อ ๓๒ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตามข้อ ๓๑ (๒) (ข) กระทำได้โดยให้ชี้แจงเหตุผล ความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทำงาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอน และประโยชน์ ที่ทางราชการจะได้รับ และมีหนังสือรับรองจากส่วนราชการต้นสังกัดที่ออกโดยผู้มีอำนาจในการออกคำสั่งบรรจุ แต่งตั้งตามที่กฎหมายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทนั้น ๆ กำหนดว่า ผู้นั้นมีลักษณะงานเทียบเคียง ได้กับตำแหน่งบริหารที่จะรับโอนมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในตำแหน่งประเภท บริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษาให้รับโอนและแต่งตั้งเป็นข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจากผู้ได้รับการคัดเลือก โดยให้มาดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับที่ไม่สูง กว่าเดิม

หลักเกณฑ์การคัดเลือก และวิธีการคัดเลือกเพื่อรับโอนให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ สำหรับการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งบริหารเพื่อแต่งตั้งให้มีระดับที่สูงขึ้นตามที่กำหนดในหมวด ๑ ว่าด้วยการคัดเลือก มาใช้บังคับโดยอนุโลม

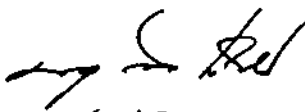
ข้อ ๓๓ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตามข้อ ๓๑ (๒) (ค) กระทำได้โดยนายกององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดที่จะรับโอนและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว ให้องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดเสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทำงาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอน และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พิจารณา เห็นชอบแล้ว ให้นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งรับโอน สำหรับการจะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การ บริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) เป็นผู้กำหนด

ข้อ ๓๔ การได้รับเงินเดือนและการได้รับเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปและ หลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น”

ข้อ ๔ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ หรือดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิม ไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามบทบังคับในมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมจนแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

พลเอก



(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน
การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐาน
ทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อน
ระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์
แก่ราชการและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลเป็นส่วนรวม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่
๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ มีมติให้ปรับปรุงแก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน
การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ
และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน หมวด ๔ การโอน ข้อ ๒๕ ข้อ ๒๖ ข้อ ๒๗ ข้อ ๒๘ ข้อ ๒๙ ข้อ ๓๐ และ
ข้อ ๓๐ ทวิ และ หมวด ๕ การรับโอน ข้อ ๓๑ ข้อ ๓๒ ข้อ ๓๓ ข้อ ๓๔ และข้อ ๓๕ ของประกาศคณะกรรมการ
กลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง
การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔
และที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“หมวด ๔

การโอนและรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๒๕ การโอนและรับโอนพนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น โดยความสมัครใจของ
ผู้ขอโอน ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(๑) การโอนและรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือผู้ที่ได้รับ
การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตาม
คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

/ (๒) การโอน...

(๒) การโอนและรับโอนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันในตำแหน่งที่ว่าง
(๓) การโอนและรับโอนโดยการสับเปลี่ยนกันในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดิม ระหว่างเทศบาล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การโอนและรับโอนในตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับเดิม โดยตำแหน่งต่ำกว่าเดิม หรือมาดำรงตำแหน่งในประเภท สายงานเดิม โดยระดับต่ำกว่าเดิมในเทศบาล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) การโอนและรับโอนผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าเดิม ตาม (๔) แล้วประสงค์ขอโอนหรือขอย้ายไปแต่งตั้งในตำแหน่งเดิม

การโอนและรับโอน ให้เทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมากตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของพนักงานเทศบาล

ข้อ ๒๖ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๕ (๒) เมื่อเทศบาลได้เสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนพนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อาจมีมติเห็นชอบให้รับโอนพนักงานเทศบาลจากเทศบาลอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่างและประสงค์ขอโอนมาเป็นพนักงานเทศบาลของเทศบาลนั้น โดยนายกเทศมนตรีและนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว และเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งรับโอนให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่าง โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้เทศบาล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๒๗ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๕ (๓) นายกเทศมนตรีที่จะรับโอนและนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้องต้องให้ความยินยอมในการโอนและรับโอนโดยการสับเปลี่ยนตำแหน่งดังกล่าว

เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งรับโอนให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดิม โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้เทศบาลอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๒๘ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๕ (๔) กระทำได้ต่อเมื่อพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นผู้นั้นสมัครใจ โดยนายกเทศมนตรีและนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งรับโอน โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือน และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้เทศบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

/ข้อ ๒๙ การโอน ...

ข้อ ๒๙ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๕ (๕) นายกเทศมนตรีอาจรับโอนหรือย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการแต่งตั้งได้ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว โดยได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม

พนักงานเทศบาลผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับเดิม โดยตำแหน่งต่ำกว่าเดิมตามข้อ ๒๘ หากประสงค์จะโอนไปดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการแต่งตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น นายกเทศมนตรีอาจมีคำสั่งให้โอนไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว โดยการออกคำสั่งให้โอนต่อเมื่อได้รับแจ้งคำสั่งรับโอนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นแล้ว

ข้อ ๓๐ กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลและการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่ระหว่างพนักงานเทศบาลกับนายกเทศมนตรีหรือผู้นำชุมชน และไม่สามารถดำเนินการโอนพนักงานเทศบาลระหว่างเทศบาลตามหลักความสมัครใจได้ ให้ถือปฏิบัติตามประกาศมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น

หมวด ๕

การโอนและรับโอนข้าราชการประเภทอื่น

ส่วนที่ ๑

การโอนพนักงานเทศบาลไปเป็นข้าราชการประเภทอื่น

ข้อ ๓๑ การโอนพนักงานเทศบาลไปเป็นข้าราชการประเภทอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน เมื่อเทศบาลได้รับหนังสือแจ้งความประสงค์รับโอนพนักงานเทศบาลผู้ใดจากส่วนราชการอื่น ให้เทศบาลและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งให้โอนและแจ้งคำสั่งให้โอนให้ส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อออกคำสั่งรับโอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน และให้รายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทราบ

ส่วนที่ ๒

การรับโอนข้าราชการประเภทอื่น

ข้อ ๓๒ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมือง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) การรับโอนต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(ก) ตำแหน่งที่จะนำมาใช้ในการรับโอน ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

(ข) ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น

/(ค) ข้าราชการ...

(ค) ข้าราชการประเภทอื่น หากไม่เคยได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิ ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านั้นขึ้นไปเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หรือไม่เคยได้รับแต่งตั้งโดยผลการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องใช้วุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หากจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง สายงานที่รับโอน และบัญชีสอบแข่งขันนั้นยังไม่ยกเลิก

(ง) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องดำเนินการคัดเลือกหรือต้องประเมินบุคคล ผู้ขอโอนจะต้องผ่านการคัดเลือกหรือผ่านการประเมินบุคคลก่อน

(จ) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใด ของเทศบาลใด ต้องไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการบรรจุอยู่ หรือไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการแต่งตั้งอยู่

(๒) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตาม (๑) ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(ก) การรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยกรณีพิเศษ ตามข้อ ๑๑ (๒) โดยให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือกนั้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

(ข) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นซึ่งมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหาร

(ค) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตามวรรคหนึ่ง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันรับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งรับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้ส่วนราชการอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมา ตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นข้าราชการประเภทอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของพนักงานเทศบาล

ข้อ ๓๓ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตามข้อ ๓๒ (๒) (ข) กระทำได้โดยให้ชี้แจงเหตุผล ความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทำงาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอน และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และมีหนังสือรับรองจากส่วนราชการต้นสังกัดที่ออกโดยผู้มีอำนาจในการออกคำสั่งบรรจุ แต่งตั้งตามที่กฎหมายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทนั้นๆ กำหนดว่า ผู้นั้นมีลักษณะงานเทียบเคียง ได้กับตำแหน่งบริหารที่จะรับโอน มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษา ให้รับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลจากผู้ได้รับการคัดเลือก โดยให้มาดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

หลักเกณฑ์การคัดเลือก และวิธีการคัดเลือกเพื่อรับโอน ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ สำหรับการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งบริหารเพื่อแต่งตั้งให้มีระดับที่สูงขึ้นตามที่กำหนดในหมวด ๑ ว่าด้วยการคัดเลือก มาใช้บังคับโดยอนุโลม

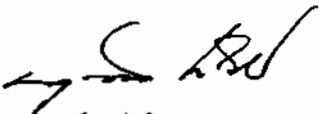
ข้อ ๓๔ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตามข้อ ๓๒ (๒) (ค) กระทำได้โดยนายกเทศมนตรีที่จะรับโอนและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว ให้เทศบาลเสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทำงาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอน และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งรับโอนสำหรับการจะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เป็นผู้กำหนด

ข้อ ๓๕ การได้รับเงินเดือนและการได้รับเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น”

ข้อ ๔ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ หรือดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามบทบังคับในมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมจนแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

พลเอก


(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์แก่ราชการและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอันรวม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ มีมติให้ปรับปรุงแก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน หมวด ๔ การโอน ข้อ ๒๖ ข้อ ๒๗ ข้อ ๒๘ ข้อ ๒๙ ข้อ ๓๐ ข้อ ๓๑ และข้อ ๓๑ ทวิ และ หมวด ๕ การรับโอน ข้อ ๓๒ ข้อ ๓๓ ข้อ ๓๔ ข้อ ๓๕ และข้อ ๓๖ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“หมวด ๔
การโอนและรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๒๖ การโอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(๑) การโอนและรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

- (๒) การโอนและรับโอนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันในตำแหน่งที่ว่าง
- (๓) การโอนและรับโอนโดยการสับเปลี่ยนกัน ในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดิม ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การโอนและรับโอนในตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับเดิม โดยตำแหน่งต่ำกว่าเดิม หรือมาดำรงตำแหน่งในประเภท สายงานเดิม โดยระดับต่ำกว่าเดิม ในองค์การบริหารส่วนตำบล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) การโอนและรับโอนผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าเดิม ตาม (๔) แล้วประสงค์ขอโอนหรือขอย้ายไปแต่งตั้งในตำแหน่งเดิม

การโอนและรับโอน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมาตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๒๗ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๖ (๒) เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้เสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อาจมีมติเห็นชอบให้รับโอนพนักงานส่วนตำบลจากองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่าง และประสงค์ขอโอนมาเป็นพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น โดยนายกององค์การบริหารส่วนตำบลและนายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว และเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งรับโอนให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่าง โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้องค์การบริหารส่วนตำบล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๒๘ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๖ (๓) นายกององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะรับโอนและนายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้องต้องให้ความยินยอมในการโอนและรับโอนโดยการสับเปลี่ยนตำแหน่งดังกล่าว

เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งรับโอนให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดิม โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้องค์การบริหารส่วนตำบลอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

/ข้อ ๒๙ การโอน...

ข้อ ๒๙ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๖ (๔) กระทำได้ต่อเมื่อพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นผู้นั้นสมัครใจ โดยนายกองค้การบริหารส่วนตำบลและนายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งรับโอน โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเดือน และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้องค้การบริหารส่วนตำบล หรือองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อกำหนดคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๓๐ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๖ (๕) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลอาจรับโอนหรือย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการแต่งตั้งได้ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว โดยได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม

พนักงานส่วนตำบลผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับเดิม โดยตำแหน่งต่ำกว่าเดิมตามข้อ ๒๙ หากประสงค์จะโอนไปดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการแต่งตั้งในองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น นายกองค้การบริหารส่วนตำบลอาจมีคำสั่งให้โอนไปองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว โดยการออกคำสั่งให้โอนต่อเมื่อได้รับแจ้งคำสั่งรับโอนจากองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นแล้ว

ข้อ ๓๑ กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อให้การบริหารงานขององค้การบริหารส่วนตำบลและการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่ระหว่างพนักงานส่วนตำบลกับนายกองค้การบริหารส่วนตำบลหรือผู้นาชุมชน และไม่สามารถดำเนินการโอนพนักงานส่วนตำบลระหว่างองค้การบริหารส่วนตำบลตามหลักความสมัครใจได้ ให้ถือปฏิบัติตามประกาศมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนี้

หมวด ๕

การโอนและรับโอนข้าราชการประเภทอื่น

ส่วนที่ ๑

การโอนพนักงานส่วนตำบลไปเป็นข้าราชการประเภทอื่น

ข้อ ๓๒ การโอนพนักงานส่วนตำบลไปเป็นข้าราชการประเภทอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน เมื่อองค้การบริหารส่วนตำบลได้รับหนังสือแจ้งความประสงค์รับโอนพนักงานส่วนตำบลผู้ใดจากส่วนราชการอื่น ให้องค้การบริหารส่วนตำบลและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งให้โอนและแจ้งคำสั่งให้โอนให้ส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดคำสั่งรับโอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน และให้รายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทราบ

ส่วนที่ ๒

การรับโอนข้าราชการประเภทอื่น

ข้อ ๓๓ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมือง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) การรับโอนต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(ก) ตำแหน่งที่จะนำมาใช้ในการรับโอน ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

(ข) ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น

(ค) ข้าราชการประเภทอื่น หากไม่เคยได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิ ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านั้นขึ้นไปเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หรือไม่เคยได้รับแต่งตั้งโดยผลการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุผลพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องใช้วุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หากจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง สายงานที่จะรับโอน และบัญชีสอบแข่งขันนั้นยังไม่ยกเลิก

(ง) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องดำเนินการคัดเลือกหรือต้องประเมินบุคคล ผู้ขอโอนจะต้องผ่านการคัดเลือกหรือผ่านการประเมินบุคคลก่อน

(จ) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใด ขององค์การบริหารส่วนตำบลใด ต้องไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการบรรจุอยู่ หรือไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการแต่งตั้งอยู่

(๒) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตาม (๑) ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(ก) การรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยกรณีพิเศษ ตามข้อ ๑๐ (๒) โดยให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือกนั้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

(ข) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นซึ่งมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหาร

(ค) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตามวรรคหนึ่ง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันรับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งรับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้ส่วนราชการอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมา ตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นข้าราชการประเภทอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๓๔ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๓๓ (๒) (ข) กระทำได้โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทำงาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอน และประโยชน์ที่ทางราชการ จะได้รับ และมีหนังสือรับรองจากส่วนราชการต้นสังกัดที่ออกโดยผู้มีอำนาจในการออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งตามที่ กฎหมายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทนั้นๆกำหนดว่า ผู้นั้นมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่ง บริหารที่จะรับโอนมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภท อำนวยการท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษา ให้รับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลจากผู้ได้รับการคัดเลือก โดยให้มาดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

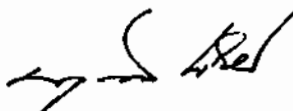
หลักเกณฑ์การคัดเลือก และวิธีการคัดเลือกเพื่อรับโอนให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ สำหรับการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งบริหารเพื่อแต่งตั้งให้มีระดับที่สูงขึ้นตามที่กำหนดในหมวด ๑ ว่าด้วยการคัดเลือก มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๓๕ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๓๓ (๒) (ค) กระทำได้โดยนายองค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะรับโอนและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ เรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) โดยให้ชี้แจงเหตุผล ความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทำงาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอน และประโยชน์ที่ทาง ราชการจะได้รับ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายก องค์การบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งรับโอน สำหรับการจะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เป็นผู้กำหนด

ข้อ ๓๖ การได้รับเงินเดือนและการได้รับเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปและ หลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น”

ข้อ ๔ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ หรือดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิม ไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามบทบังคับในมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมจนแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

พลเอก 

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล



ที่ อค ๐๐๒๓.๒/๑๕๓๖๗

ศาลากลางจังหวัดอุดรธานี
ถนนอธิบดี อค ๔๑๐๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ชุด

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๕

จังหวัดอุดรธานีได้จัดทำประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปที่ ก.อบต.กำหนด จึงขอให้แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ทราบและถือปฏิบัติต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ขอแสดงความนับถือ

(นายวันชัย คงเกษม)

ผู้ว่าราชการจังหวัดอุดรธานี

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๔๒๒๑-๑๖๔๖



ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๕ หน้าที่ของรัฐ มาตรา ๕๔ วรรคสี่ บัญญัติว่า “การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตนและมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ” และหมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ จ. ด้านการศึกษา (๓) บัญญัติว่า “ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ ความสามารถ อย่างแท้จริงได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไก สร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู” ดังนั้น เพื่อให้การประเมินวิทยฐานะของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการบูรณาการ เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ มีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายและยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ ประกอบมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๓๒ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และข้อ ๕ (๔) ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๕”

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป โดยให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๑๐ ข้อ ๑๑ ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๘ และข้อ ๑๙ แล้วแต่กรณี สามารถยื่นคำขอรับการประเมินได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป สำหรับการขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะตามมาตรฐานทั่วไปที่ ก.อบต. กำหนดไว้เดิม และมาตรฐานทั่วไปนี้ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านให้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและขอเลื่อนวิทยฐานะ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๒

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ทั้งนี้ นับตั้งแต่วันที่พ้นระยะเวลาการดำเนินการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านตามแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๒

กรณีผู้ดำรงตำแหน่งครู ย้ายสถานศึกษาระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นสังกัดใหม่ แล้วแต่กรณี ต่อเนื่องกัน ทั้งนี้ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นสังกัดเดิม แล้วแต่กรณี ให้ความเห็นต่อผลการพิจารณางานตามข้อตกลงในการพัฒนางานที่จัดทำไว้เดิม แล้วจัดส่งให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นสังกัดใหม่ แล้วแต่กรณี เพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

กรณีผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู จนถึงสิ้นปีงบประมาณ

๕.๒ องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.อบต.

กำหนด

(๒) ผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้ดำรงตำแหน่งครูต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่มพัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษา นโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกระทรวงมหาดไทย

๕.๓ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

(๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น แล้วแต่กรณี เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้ดำรงตำแหน่งครูจากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้นที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

ทั้งนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงดังกล่าว อาจพิจารณาแต่งตั้ง ได้มากกว่า ๑ คณะ ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งครู และบริบทของสถานศึกษา

กรณีผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้ดำรงตำแหน่งครูด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาใกล้เคียง หรือผู้อำนวยการสำนักการศึกษา หรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาราชการส่วนตำบลนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

กรณีผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้ดำรงตำแหน่งครูด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใกล้เคียง หรือผู้อำนวยการสำนักการศึกษา หรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาราชการส่วนตำบลนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

/๕.๔ การประเมิน...

๕.๔ การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

(๑) ให้คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงดำเนินการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้ดำรงตำแหน่งครู ในแต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะตามแบบที่ ก.อบต. กำหนด แบบท้ายประกาศนี้

(๒) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น แล้วแต่กรณีเป็นผู้รับผิดชอบระบบ DPA และนำข้อมูลผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละรอบการประเมินของผู้ดำรงตำแหน่งครูแต่ละคน เข้าสู่ระบบดังกล่าว เป็นประจำทุกรอบการประเมิน

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งครูต้องมีการงานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนด และมีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงผ่านเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๕.๕ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้ดำรงตำแหน่งครู ดังนี้

(๑) ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๖ ข้อ ๗ และแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและขอเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๒ แล้วแต่กรณี

(๒) ใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของผู้ดำรงตำแหน่งครู เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการแต่งตั้งตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๔

(๓) ใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๖ การประเมินวิทยฐานะครูชำนาญการและวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

๖.๑ ผู้ขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

(๑) การขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครูมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.อบต. เทียบเท่า สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.อบต. เทียบเท่า

(๒) มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งครู สำหรับวิทยฐานะครูชำนาญการหรือในวิทยฐานะครูชำนาญการ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีการงานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(๓) มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดผู้ดำรงตำแหน่งครูถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.อบต. กำหนด ให้ลดระยะเวลาตาม (๑) เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน และมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตาม (๒) จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลา ตาม (๓) เหลือ ๓ ปี

/สำหรับ...

สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) หากประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ โดยใช้สิทธิในระยะเวลาทวีคูณ ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการนับระยะเวลาทวีคูณในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้ใช้สิทธิในระยะเวลาทวีคูณได้ในคุณสมบัติ ตาม (๑) และมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตาม (๒) ในช่วงระยะเวลา ย้อนหลัง จำนวน ๑ รอบการประเมิน และมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตาม (๓) ในช่วงระยะเวลา ย้อนหลัง ๒ ปี และเป็นผู้ดำรงตำแหน่งครู ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้อำนวยความสะดวกสถานศึกษาหรือผู้อำนวยความสะดวกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณีเป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติ ไม่เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปนี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๖.๒ ผู้ขอต้องผ่านการประเมินผลงาน ๒ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนพิจารณาจาก

(๑) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้จัดการเรียนรู้ ตามที่ปรากฏในไฟล์วิดีโอทัศน์ บันทึกการสอนในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งผู้ขอได้จัดทำขึ้นและนำไปใช้สอนจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งครู สำหรับการขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ หรือในช่วงที่ดำรงวิทยฐานะครูชำนาญการสำหรับการขอเลื่อน วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี

(๒) ไฟล์วิดีโอทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ โดยมีรูปแบบตามที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ ประกอบด้วย

๑) ไฟล์วิดีโอทัศน์บันทึกการสอนที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติ ที่คาดหวัง ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอ ตาม (๑)

๒) ไฟล์วิดีโอทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ในการจัดการเรียนรู้ ตาม (๑)

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติ ของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ตามไฟล์วิดีโอทัศน์บันทึกการสอน ที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล เช่น ไฟล์วิดีโอทัศน์ ไฟล์ภาพ หรือไฟล์ PDF โดยมีรูปแบบตามที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้

๖.๓ การประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ให้มีคณะกรรมการประเมินผลงาน จำนวน ๓ คน โดยประเมิน ผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้

๖.๔ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลงานต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ต้องได้คะแนนจาก กรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อน วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

/๖.๕ การพิจารณา...

๖.๕ การพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผลงาน ให้ ก.อบต.จังหวัด เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์ เข้าสู่ระบบ DPA สำหรับกรณีสถานศึกษาที่ไม่มีปัจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับระบบการประเมินดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดเป็นพิเศษ และผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี จัดส่งคำขอและหลักฐานเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ ในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล ให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาดำเนินการตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติและนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษา ให้มีผลไม่ก่อนวันที่หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาดำเนินการตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์ เข้าสู่ระบบ DPA ทั้งนี้ เมื่อ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาผลการประเมินผลงานและมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๖.๖ วิธีการขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

(๑) ผู้ที่มีคุณสมบัติตาม ๖.๑ และประสงค์จะขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้ยื่นคำขอต่อสถานศึกษาได้ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้สถานศึกษานำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังนี้

๑) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาอย่างน้อยหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน หรือ ๑ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้จัดการเรียนรู้ ตามที่ปรากฏในไฟล์วีดิทัศน์ บันทึกการสอนในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๓) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

- ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอในข้อ ๒) จำนวน ๑ ไฟล์

- ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เสนอใน ๒) จำนวน ๑ ไฟล์

๔) ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียน ที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนตามไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน จำนวนไม่เกิน ๓ ไฟล์

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่เห็นชอบผลการประเมินผลงานที่ยื่นคำขอไว้เดิมก่อน

(๒) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบ DPA เพื่อส่งผ่านข้อมูลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเร็ว สำหรับสถานศึกษาที่ไม่มีปัจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับระบบการประเมินดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดเป็นพิเศษ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี จัดส่งคำขอและหลักฐานเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ ในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล ให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาดำเนินการตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติให้ครบถ้วน ก่อนนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษาต่อไป

(๓) เมื่อหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษารายชื่อผู้ขอรับการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้วปรากฏว่า ผู้ขอมีคุณสมบัติและส่งหลักฐานครบถ้วน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลส่งผ่านข้อมูลต่อสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด เพื่อตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ผ่านระบบ DPA แต่หากหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษารายชื่อผู้ขอรับการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้วปรากฏว่า ผู้ขอเป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ให้สถานศึกษาโดยเร็วเพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

(๔) ให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ และการจัดการชั้นเรียน และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ ให้ดำเนินการโดยลับ สำหรับบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้สำนักงาน ก.อบต. นำเสนอ ก.อบต. พิจารณาเห็นชอบเพื่อประเมินผลงานดังกล่าวต่อไป

(๕) ให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด ส่งผ่านข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไปตามแนวทางที่ ก.อบต. กำหนดแบบท้ายประกาศนี้ ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินการประเมินให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว นับแต่วันที่ได้รับคำขอและหลักฐานผ่านระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์

(๖) เมื่อสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด ได้รับผลการประเมินผลงานจากกรรมการทั้ง ๓ คน แล้วให้นำผลการประเมินเสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบหรือไม่ให้ความเห็นชอบแล้วแต่กรณี ต่อไป จากนั้นให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัด เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

(๗) การแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

๑) กรณีวิทยฐานะครูชำนาญการ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้ขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ ได้ตามกฎหมาย ระเบียบและหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

๒) กรณีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ ได้ตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

กรณีผู้ดำรงตำแหน่งครู ที่ใช้สิทธินี้ระยะเวลาที่คุณ ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการนับระยะเวลาที่คุณในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในการขอมัติวิทยฐานะครูชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะแล้ว หากจะย้ายไปดำรงตำแหน่งหรือไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมิตระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าวไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มิตผลการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

กรณีผู้ที่มาช่วยปฏิบัติราชการในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะ ครุชำนาญการหรือเลื่อนวิทยฐานะครุชำนาญการพิเศษ หากจะขอลับสังกัดเดิมหรือขอไปช่วยปฏิบัติราชการ นอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมียุทธศาสตร์ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าวไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มียุทธศาสตร์แต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

(๘) การรายงานผลการแต่งตั้ง เมื่อนายกองคํการบริหารส่วนตําบลออกคําสั่งแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะครุชำนาญการ หรือเลื่อนวิทยฐานะครุชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้กองคํการบริหารส่วนตําบล ส่งสำเนาคําสั่งผ่านระบบ DPA ให้สถานศึกษา สํานักงาน ก.อบต.จังหวัด และสํานักงาน ก.อบต. ต่อไป

(๙) กรณีการขอมีวิทยฐานะครุชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะครุชำนาญการพิเศษ สำหรับผู้ที่เกษียณอายุราชการ ให้ผู้ขอยื่นคําขอพร้อมหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ต่อสถานศึกษา เพื่อดําเนินการตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอที่เกี่ยวข้องโดยให้ผู้อํานวยการสถานศึกษา หรือผู้อํานวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี นำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่เกษียณอายุราชการ

ข้อ ๗ การประเมินวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

๗.๑ ผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติ นับถึงวันที่ยื่นคําขอ ดังต่อไปนี้

(๑) การขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ต้องมีระยะเวลาการดํารงตําแหน่งครู วิทยฐานะครุชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดํารงตําแหน่งอื่นที่ ก.อบต. เทียบเท่า สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดํารงตําแหน่งครู วิทยฐานะครุเชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดํารงตําแหน่งอื่นที่ ก.อบต. เทียบเท่า

(๒) มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตําแหน่งครู-วิทยฐานะครุชำนาญการพิเศษ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ หรือในวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญสำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมิน ต้องมีการะงานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(๓) มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลา ย้อนหลัง ๔ ปีต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจัยชี้ขาด ทางจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดผู้ดํารงตําแหน่งครูถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่า โทษภาคทัณฑ์หรือถูกวินิจัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้น มาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดํารงตําแหน่ง หรือการดํารงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.อบต. กำหนด ให้ลดระยะเวลา ตาม (๑) เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน และมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตาม (๒) จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลา ตาม (๓) เหลือ ๓ ปี

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้อํานวยการสถานศึกษาหรือผู้อํานวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติ ไม่เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปนี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๗.๒ ผู้ขอต้องผ่านการประเมินผลงาน ๓ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน พิจารณาจาก

(๑) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้จัดการเรียนรู้ ตามที่ปรากฏในไฟล์วิดีโอทัศนบันทึกการสอนในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งผู้ขอได้จัดทำขึ้นและนำไปใช้สอนจริงในช่วงที่ดำรงวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษสำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือในช่วงที่ดำรงวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญสำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี

(๒) ไฟล์วิดีโอทัศน จำนวน ๒ ไฟล์ โดยมีรูปแบบตามที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ ประกอบด้วย

๑) ไฟล์วิดีโอทัศนบันทึกการสอนที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ ตาม (๑)

๒) ไฟล์วิดีโอทัศนที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ ตาม (๑)

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ตามไฟล์วิดีโอทัศนบันทึกการสอนที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล เช่น ไฟล์วิดีโอทัศน ไฟล์ภาพ หรือไฟล์ PDF โดยมีรูปแบบตามที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี มีรายละเอียดดังนี้

(๑) วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ หรือนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF

(๒) วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai-Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี หรือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะ แล้วแต่กรณี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

๗.๓ การประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ให้มีคณะกรรมการประเมินจำนวน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้

๗.๔ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลงานต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

/ด้านที่ ๒...

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

๗.๕ การพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผลงาน ให้สำนักงาน ก.อบต. เสนอ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบผลการประเมินผลงานดังกล่าว แล้วแต่กรณี

กรณี ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมิน ครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA สำหรับกรณีสถานศึกษาที่ไม่มีปัจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รองรับระบบการประเมินดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดเป็นพิเศษ และผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี ได้จัดส่งคำขอและหลักฐาน เกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล ให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษารับทราบ ส่วนตำบลตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ และนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษา ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษารับทราบส่วนตำบลนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมิน ครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

กรณีที่มีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ เมื่อ ก.อบต. มีมติให้ความเห็นชอบ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษารับทราบส่วนตำบล แล้วแต่กรณี นำข้อมูลผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF เข้าสู่ระบบ DPA

๗.๖ ผู้ขอที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องเป็นผู้ผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามที่ ก.อบต. กำหนดด้วย

๗.๗ เมื่อ ก.อบต. พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใด แล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๗.๘ วิธีการขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

(๑) ผู้ที่มีคุณสมบัติตาม ๗.๑ และประสงค์จะขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ หรือเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้ยื่นคำขอต่อสถานศึกษาได้ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้สถานศึกษานำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาอย่างน้อยหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้จัดการเรียนรู้ ตามที่ปรากฏในไฟล์วีดิทัศน์ บันทึกการสอนในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๓) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

- ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ ที่เสนอใน ๒) จำนวน ๑ ไฟล์

- ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เสนอใน ๒) จำนวน ๑ ไฟล์

๔) ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียน ที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนตามไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน จำนวนไม่เกิน ๓ ไฟล์

/๕) ผลงาน...

๕) ผลงานทางวิชาการ ตามที่ ก.อบต. กำหนด

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่เห็นชอบผลการประเมินผลงานที่ยื่นคำขอไว้เดิมก่อน

(๒) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ก่อนนำข้อมูลคำขอ พร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบ DPA เพื่อส่งผ่านข้อมูลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเร็ว สำหรับสถานศึกษาที่ไม่มีปัจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับระบบการประเมินดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดเป็นพิเศษ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี จัดส่งคำขอและหลักฐานเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล ให้หัวหน้าส่วนราชการ ด้านการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ ก่อนนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษา

(๓) ให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลตรวจสอบ และรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) แล้วเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เห็นชอบส่งผ่านข้อมูลคำขอ พร้อมทั้งหลักฐานตามที่กำหนดดังกล่าวในระบบ DPA ต่อสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด เพื่อตรวจสอบและรับรอง จากนั้นส่งผ่านข้อมูลคำขอ พร้อมทั้งหลักฐานตามที่กำหนดดังกล่าวในระบบ DPA ต่อสำนักงาน ก.อบต. เพื่อดำเนินการต่อไป แต่หากตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอไม่มีคุณสมบัติหรือข้อมูลคำขอ และหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ให้สถานศึกษาโดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

(๔) ให้สำนักงาน ก.อบต. ตรวจสอบคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอ ตามที่กำหนดไว้ใน (๑) หากตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอมีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐาน ตามที่กำหนดถูกต้องครบถ้วน ให้จัดส่งข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินผลงาน จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต. กำหนด เพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป

กรณีที่สำนักงาน ก.อบต. ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูล คำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผล ผ่านระบบ DPA ต่อสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด โดยเร็ว เพื่อให้แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบล สถานศึกษา และผู้ขอ ทราบต่อไป

(๕) ให้สำนักงาน ก.อบต. เสนอ ก.อบต. พิจารณาเห็นชอบบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ในด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ

(๖) ให้สำนักงาน ก.อบต. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอ ในด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ ให้ดำเนินการโดยลับและดำเนินการผ่านระบบ DPA และให้สำนักงาน ก.อบต. ส่งข้อมูลของผู้ขอ จากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินผลงานดังกล่าวดำเนินการประเมินผลงานตามแนวทางที่ ก.อบต. กำหนด แบบท้ายประกาศนี้ ต่อไป

(๗) การประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ให้ดำเนินการดังนี้

/๑) ให้...

๑) ให้คณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามแนวทางที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ โดยให้คณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินการประเมินให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว นับแต่วันที่สำนักงาน ก.อบต. ส่งคำขอและหลักฐานของผู้ขอผ่านระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์

๒) กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ แล้วปรากฏผลการประเมินผ่านเกณฑ์ ให้สำนักงาน ก.อบต. นำเสนอ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมิน ผ่านเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อ ก.อบต. มีมติเห็นชอบแล้ว ให้สำนักงาน ก.อบต. แจ้งสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA จากนั้นให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด นำเสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี

๓) กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน แล้ว มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ แต่ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ เห็นควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ โดยมีผลการประเมินจากคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ผ่านเกณฑ์และไม่เป็นการแก้ไขข้อมูลที่กระทบต่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ ให้สำนักงาน ก.อบต. นำเสนอ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบให้ปรับปรุงผลงาน เมื่อ ก.อบต. มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงผลงานแล้ว ให้สำนักงาน ก.อบต. แจ้งสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลและให้ผู้ขอดำเนินการปรับปรุงผลงานตามข้อสังเกตของกรรมการประเมิน โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.อบต. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบ เมื่อผู้ขอปรับปรุงผลงานทางวิชาการครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ให้ส่งผลงานทางวิชาการในรูปแบบไฟล์ PDF ผ่านระบบ DPA ตามที่กำหนดไว้ใน (๒) ไปยังสำนักงาน ก.อบต. เพื่อส่งผลงานทางวิชาการให้คณะกรรมการประเมินผลงานชุดเดิมดำเนินการตรวจและประเมินต่อไป ทั้งนี้ หากกรรมการประเมินผลงานคนเดิมไม่สามารถประเมินได้ด้วยเหตุผลใดก็ตาม ให้สำนักงาน ก.อบต. แต่งตั้งกรรมการประเมินผลงานคนอื่นจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต. กำหนดแทนได้ โดยให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA และกรณีผู้ขอไม่ส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกตภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งพ้นระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าสละสิทธิ์

เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงาน ได้ประเมินผลงานด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอปรับปรุงแล้ว ปรากฏผลการประเมินผ่านเกณฑ์ ให้สำนักงาน ก.อบต. นำเสนอ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผ่านเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อ ก.อบต. มีมติเห็นชอบแล้ว ให้สำนักงาน ก.อบต. แจ้งสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA จากนั้นให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด นำเสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี

๔) กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ แล้วปรากฏผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ให้สำนักงาน ก.อบต. นำเสนอ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อ ก.อบต. มีมติแล้ว ให้สำนักงาน ก.อบต. แจ้งสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA จากนั้นให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด นำเสนอ ก.อบต.จังหวัด เพื่อทราบพร้อมแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้ขอ ทราบต่อไป

๕) ในการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ดังกล่าว ให้คณะกรรมการประเมินผลงานจัดส่งข้อมูลผลการประเมินผลงานตามแบบที่ ก.อบต. กำหนด แบบท้ายประกาศนี้ เข้าสู่ระบบ DPA ให้สำนักงาน ก.อบต. ทราบ และนำเสนอ ก.อบต. พิจารณาต่อไป

๖) เมื่อ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผ่านเกณฑ์แล้ว ให้เผยแพร่หลักฐานประกอบการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต่อสาธารณะได้

(๘) การแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

๑) กรณีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ ได้ตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของคการบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

๒) กรณีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๕ ได้

(๙) การรายงานผลการแต่งตั้ง เมื่อนายกองคการบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้องค์การบริหารส่วนตำบลส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ให้สถานศึกษา สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด และสำนักงาน ก.อบต. ต่อไป

(๑๐) การขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ สำหรับผู้ที่เกษียณอายุราชการให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ต่อสถานศึกษา เพื่อดำเนินการตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอที่เกี่ยวข้องโดยให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี นำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่เกี่ยวข้อง

กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาแล้วเห็นว่าควรมีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ผู้ขอจะต้องเสนอผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นพนักงานครูของคการบริหารส่วนตำบล

หมวด ๒

การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ ๘ ในหมวด ๒ นี้

“หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาของคการบริหารส่วนตำบล” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลรับผิดชอบงานด้านการศึกษาของคการบริหารส่วนตำบล

“ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

“ผู้เรียน” หมายความว่า นักเรียน นักศึกษา

“รอบการประเมิน” หมายความว่า ช่วงระยะเวลาในการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ในแต่ละปีงบประมาณ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีถัดไป โดยกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ

“ผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา” หมายความว่า ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น เมื่อได้มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาขึ้น

“ข้อตกลงในการพัฒนางาน” (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษานโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกระทรวงมหาดไทย โดยผู้บังคับบัญชาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

“ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล” (Digital Performance Appraisal) เรียกโดยย่อว่า ระบบ DPA หมายความว่า ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบออนไลน์ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งผ่านจัดการ และประมวลผลข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน รวมทั้งหลักฐานประกอบการพิจารณาเพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

ข้อ ๙ ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

๙.๑ ให้ผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.อบต. กำหนดแบบท้ายประกาศนี้ ทุกปีงบประมาณ นับตั้งแต่วันที่ทำการแรกของแต่ละปีงบประมาณ โดยเสนอต่อผู้บังคับบัญชา ดังนี้

(๑) กรณีตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น กรณีผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นไม่สามารถรับข้อตกลงในการพัฒนางานได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ให้เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาดำเนินการส่วนตำบลนั้น เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ กรณีมีเหตุผลความจำเป็นไม่สามารถดำเนินการได้ให้เสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณากำหนดผู้ให้ความเห็นชอบข้อตกลงตามความเหมาะสม

กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ย้ายสถานศึกษา ระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้อำนวยการสถานศึกษาต้นสังกัดใหม่ต่อเนืองกัน ทั้งนี้ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้นสังกัดเดิม ให้ความเห็นต่อผลการพิจารณาตามข้อตกลงในการพัฒนางานที่จัดทำไว้เดิม แล้วจัดส่งให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้นสังกัดใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

กรณีที่ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้อำนวยการสถานศึกษา นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จนถึงสิ้นปีงบประมาณ

(๒) กรณีตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาดำเนินการส่วนตำบลนั้น กรณีหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาดำเนินการส่วนตำบลนั้น ไม่สามารถรับข้อตกลงในการพัฒนางานได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ให้เสนอปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ กรณีมีเหตุผลความจำเป็นไม่สามารถดำเนินการได้ให้เสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณากำหนดผู้ให้ความเห็นชอบข้อตกลงตามความเหมาะสม

/กรณี...

กรณีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี ย้ายสถานศึกษาระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาราชการส่วนตำบลต้นสังกัดใหม่ต่อเนื่องกัน ทั้งนี้ ให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาราชการส่วนตำบลต้นสังกัดเดิม ให้ความเห็นต่อผลการพิจารณาตามข้อตกลงในการพัฒนางานที่จัดทำไว้เดิม แล้วจัดส่งให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาราชการส่วนตำบลต้นสังกัดใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

กรณีผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี ระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาราชการส่วนตำบล นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี จนถึงสิ้นปีงบประมาณ

๙.๒ องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี และมีภาระงานตามที่ ก.อบต. กำหนด

(๒) ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา โดยผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี ต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษา นโยบายขององค์กรบริหารส่วนตำบล-กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกระทรวงมหาดไทย

๙.๓ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ดังนี้

๙.๓.๑ กรณีตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

(๑) หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาราชการส่วนตำบลนั้น เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาจากสถานศึกษาอื่น ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการพิเศษ หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่น ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

กรณีหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาราชการส่วนตำบลนั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้งหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาราชการส่วนตำบลใกล้เคียง หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาใกล้เคียง หรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

๙.๓.๒ กรณีตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

(๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาจากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

กรณีผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาใกล้เคียงหรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษารองการปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

๙.๓.๓ กรณีตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

(๑) หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษารองการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

กรณีหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษารองการปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้งหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษารองการปกครองส่วนตำบลใกล้เคียง หรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

๙.๔ การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

(๑) ให้คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี ในแต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของแต่ละตำแหน่งและแต่ละวิทยฐานะ ตามแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้

(๒) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบระบบ DPA สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษารองการปกครองส่วนตำบลเป็นผู้รับผิดชอบระบบ DPA สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยให้นำข้อมูลผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละรอบการประเมินของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี แต่ละคนเข้าสู่ระบบดังกล่าวเป็นประจำทุกรอบการประเมิน

(๓) ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี ต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนด และมีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงผ่านเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

/๙.๕ ให้องค์การ...

๔.๕ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแล้วแต่กรณี ดังนี้

(๑) ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณีตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๐ - ข้อ ๑๕ และแนวปฏิบัติกรดำเนินการขอมีวิทยฐานะและขอเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๒ แล้วแต่กรณี

(๒) ใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการแต่งตั้งตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๔

(๓) ใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๑๐ การประเมินวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการและวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ

๑๐.๑ ผู้ขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

(๑) การขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.อบต. เทียบเท่า สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.อบต. เทียบเท่า

(๒) มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำหรับวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการ หรือในวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(๓) มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๔ ปีต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.อบต. กำหนด ให้ลดระยะเวลาตาม (๑) เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตาม (๒) จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลาตาม (๓) เหลือ ๓ ปี

สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ เฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) หากประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ โดยใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณ ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการนับระยะเวลาทวีคูณในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้ใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณได้ในคุณสมบัติ ตาม (๑) และมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตาม (๒) ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง จำนวน ๑ รอบการประเมิน มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพ ตาม (๓) ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๒ ปี และเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่าไม่คุณสมบัติ ไม่เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปนี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๑๐.๒ ผู้ขอต้องผ่านการประเมินผลงาน ๒ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก

(๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สำหรับการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการ หรือในช่วงที่ดำรงวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี

(๒) การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา-กลยุทธ์-การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เสนอใน (๑) โดยแสดงให้เห็นถึง สภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วิดีโอในรูปแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้ นำเสนอในรูปแบบไฟล์วิดีโอในรูปแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ จำนวน ๑ ไฟล์

๑๐.๓ การประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ให้มีคณะกรรมการประเมินผลงาน จำนวน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้

๑๐.๔ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมี วิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อน วิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ

๑๐.๕ การพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผลงาน ให้ ก.อบต.จังหวัด เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษารับรองการขอรับข้อมูลค่าขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA ทั้งนี้ เมื่อ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาผลการประเมินผลงานและมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๑๐.๖ วิธีการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ

(๑) ผู้ที่มีคุณสมบัติตาม ๑๐.๑ และประสงค์จะขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้ยื่นคำขอต่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน หรือ ๑ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๓) ไฟล์วิดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

- ไฟล์วิดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอใน ๒) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

- ไฟล์วิดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอใน ๒) จำนวน ๑ ไฟล์

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่เห็นชอบผลการประเมินผลงานที่ยื่นคำขอไว้เดิมก่อน

(๒) ให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษารับรองการขอรับข้อมูลค่าขอพร้อมทั้งหลักฐาน และรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ก่อนนำข้อมูลค่าขอพร้อมทั้งหลักฐาน เข้าสู่ระบบ DPA

(๓) เมื่อหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษารับรองการขอรับข้อมูลค่าขอพร้อมทั้งหลักฐานแล้วปรากฏว่า ผู้ขอมีคุณสมบัติและส่งหลักฐานครบถ้วนให้องค์การบริหารส่วนตำบลส่งผ่านข้อมูลต่อสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด เพื่อตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ผ่านระบบ DPA แต่หากหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษารับรองการขอรับข้อมูลค่าขอพร้อมทั้งหลักฐานแล้วปรากฏว่า ผู้ขอเป็นผู้ที่ไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลค่าขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ไม่ถูกต้อง หรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ให้สถานศึกษาโดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

(๔) ให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนา...

ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ ให้ดำเนินการโดยลับ สำหรับบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้สำนักงาน ก.อบต. เสนอ ก.อบต. พิจารณาเห็นชอบเพื่อประเมินผลงานดังกล่าวต่อไป

(๕) ให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด ส่งผ่านข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไปตามแนวทางที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินการประเมินให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว นับแต่วันที่ ได้รับคำขอและหลักฐานผ่านระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์

(๖) เมื่อสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด ได้รับผลการประเมินผลงานจากกรรมการ ทั้ง ๓ คน แล้วให้นำผลการประเมินเสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบหรือไม่ให้ความเห็นชอบ แล้วแต่กรณี ต่อไป จากนั้นให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัด เป็นลายลักษณ์อักษร ผ่านระบบ DPA ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

(๗) การแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการ หรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ

๑) กรณีวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการ ให้นำยก องค์การบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้ขอมีวิทยฐานะ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูง ของอันดับ คศ.๒ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ ได้ตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการ เกี่ยวกับการให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเดือนสูงกว่า หรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

๒) กรณีวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ ให้นำยกองค์การบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้ขอเลื่อน วิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ-คศ.๓-กรณีที่ได้รับ เงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ ได้ตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

กรณีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ใช้สิทธิในระยะเวลาที่ควบคุม ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการนับระยะเวลาที่ควบคุมในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการหรือเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะแล้ว หากจะย้ายไปดำรงตำแหน่งหรือไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมียุทธศาสตร์ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่ มีผลการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผล และความจำเป็นเป็นพิเศษ

กรณีผู้ที่มาช่วยปฏิบัติราชการในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการ หรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ

/หากจะขอ...

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริง ในช่วงที่ดำรงวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ

๒) การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เสนอใน ๑) โดยแสดงให้เห็นถึง สภาพปัญหาที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เชี่ยวชาญ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ทั้งนี้ให้นำเสนอเป็นไฟล์วิดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ และส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วิดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องมีผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นผลงานวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา หรือนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติ ที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเชี่ยวชาญ จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณี ตามเงื่อนไขการลดระยะเวลา ในการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะ นับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการ ที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้ เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

๑๑.๓ การประเมินผลงานด้านที่ ๑-๓ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้

๑๑.๔ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต้องได้คะแนนจาก กรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๕

๑๑.๕ การพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผลงาน ให้สำนักงาน ก.อบต. เสนอ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบ ผลการประเมินผลงานดังกล่าว แล้วแต่กรณี

กรณี ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่หัวหน้าส่วนราชการ ด้านการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์ เข้าสู่ระบบ DPA ทั้งนี้ เมื่อ ก.อบต. พิจารณาผลการประเมินผลงานและมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

/กรณีที่มี...

กรณีที่สำนักงาน ก.อบต. ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอไม่มีคุณสมบัติหรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดใน (๑) ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ต่อสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด โดยเร็ว เพื่อให้แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบล สถานศึกษาและผู้ขอ ทราบต่อไป

(๕) ให้สำนักงาน ก.อบต. เสนอ ก.อบต. พิจารณาเห็นชอบบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเชี่ยวชาญ ในด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ

(๖) ให้สำนักงาน ก.อบต. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอในด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ ให้ดำเนินการโดยลับและดำเนินการผ่านระบบ DPA และให้สำนักงาน ก.อบต. ส่งข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินผลงานดังกล่าวดำเนินการประเมินผลงานตามแนวทางที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ ต่อไป

(๗) การประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ให้ดำเนินการดังนี้

๑) ให้คณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามแนวทางที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ โดยให้คณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินการประเมินให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว นับแต่วันที่สำนักงาน ก.อบต. ส่งคำขอและหลักฐานของผู้ขอผ่านระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์

๒) กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ แล้ว ปรากฏผลการประเมินผ่านเกณฑ์ให้สำนักงาน ก.อบต. นำเสนอ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผ่านเกณฑ์ดังกล่าวเมื่อ ก.อบต. มีมติเห็นชอบแล้ว ให้สำนักงาน ก.อบต. แจ้งสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA จากนั้นให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด นำเสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเชี่ยวชาญ

๓) กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา แล้ว มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ แต่ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ เห็นควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ โดยมีผลการประเมินจากคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ผ่านเกณฑ์และไม่เป็นการแก้ไขข้อมูลที่กระทบต่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ ให้สำนักงาน ก.อบต. นำเสนอ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบให้ปรับปรุงผลงาน เมื่อ ก.อบต. มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงผลงานแล้ว ให้สำนักงาน ก.อบต. แจ้งสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ขอดำเนินการปรับปรุงผลงานตามข้อสังเกตของกรรมการประเมิน โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.อบต. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบ เมื่อผู้ขอปรับปรุงผลงานทางวิชาการครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ให้ส่งผลงานทางวิชาการ

ในรูปแบบ...

ในรูปแบบไฟล์ PDF ผ่านระบบ DPA ตามที่กำหนดใน (๒) ไปยังสำนักงาน ก.อบต. เพื่อส่งผลงานทางวิชาการ ให้คณะกรรมการประเมินผลงานชุดเดิมดำเนินการตรวจและประเมินต่อไป ทั้งนี้ หากกรรมการประเมินผลงาน คนเดิมไม่สามารถประเมินได้ด้วยเหตุผลใดก็ตาม ให้สำนักงาน ก.อบต. แต่งตั้งกรรมการประเมินผลงานคนอื่น จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต. กำหนดแทนได้ โดยให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA และกรณีผู้ขอ ไม่ส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกตภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งพ้นระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าสละสิทธิ์

เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงาน ได้ประเมินผลงานด้านที่ ๓ ด้านผลงาน ทางวิชาการที่ผู้ขอปรับปรุงแล้ว ปรากฏผลการประเมินผ่านเกณฑ์ ให้สำนักงาน ก.อบต. นำเสนอ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผ่านเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อ ก.อบต. มีมติเห็นชอบแล้ว ให้สำนักงาน ก.อบต. แจ้งสำนักงาน ก.อบต. จังหวัด เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA จากนั้น ให้สำนักงาน ก.อบต. จังหวัด นำเสนอ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเชี่ยวชาญ

๔) กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผน พัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนา การบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ แล้ว ปรากฏผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ให้สำนักงาน ก.อบต. นำเสนอ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อ ก.อบต. มีมติแล้ว ให้สำนักงาน ก.อบต. แจ้งสำนักงาน ก.อบต. จังหวัด เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA จากนั้นให้สำนักงาน ก.อบต. จังหวัด นำเสนอ ก.อบต. จังหวัด เพื่อทราบ พร้อมแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้ขอ ทราบต่อไป

๕) ในการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ดังกล่าว ให้คณะกรรมการประเมินผลงานจัดส่งข้อมูลผลการประเมินผลงาน ตามแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ เข้าสู่ระบบ DPA ให้สำนักงาน ก.อบต. ทราบ และนำเสนอ ก.อบต. พิจารณาต่อไป

๖) เมื่อ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผ่านเกณฑ์แล้ว ให้เผยแพร่หลักฐานประกอบการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต่อสาธารณะได้

(๘) การแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเชี่ยวชาญ ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของ ก.อบต. จังหวัด ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ขอให้เลื่อน วิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเชี่ยวชาญ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔ กรณีที่ได้รับเงินเดือน ถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ แล้วให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ ได้ตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของคการบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเดือน สูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

(๙) การรายงานผลการแต่งตั้ง เมื่อนายกองคการบริหารส่วนตำบลออกคำสั่ง แต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเชี่ยวชาญแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลส่งสำเนา คำสั่งผ่านระบบ DPA ให้สถานศึกษา สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด และสำนักงาน ก.อบต. ต่อไป

(๑๐) การขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเชี่ยวชาญสำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ต้องดำเนินการบริหารส่วนตำบล เพื่อดำเนินการตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอที่เกี่ยวข้อง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลนำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะเกษียณอายุราชการ

กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาแล้วเห็นว่าควรมีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ผู้ขอจะต้องเสนอผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ ๑๒ การประเมินวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการและวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๑๒.๑ ผู้ขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

(๑) การขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.อบต. เทียบเท่าสำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.อบต. เทียบเท่า

(๒) มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สำหรับวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ หรือในวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(๓) มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดรองผู้อำนวยการสถานศึกษาถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.อบต. กำหนด ให้ลดระยะเวลาตาม (๑) เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตาม (๒) จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลาตาม (๓) เหลือ ๓ ปี

สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ เฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) หากประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะโดยใช้สิทธิในระยะเวลาที่คูณตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการนับระยะเวลาที่คูณในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้ใช้สิทธิในระยะเวลาที่คูณได้ในคุณสมบัติ ตาม (๑) และมีการพัฒนางานตามข้อตกลงตาม (๒) ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย จำนวน ๑ รอบการประเมิน มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพตาม (๓) ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๒ ปี และเป็นผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้อำนวยความสะดวกสถานศึกษา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่าไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทั่วไปนี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๑๒.๒ ผู้ขอต้องผ่านการประเมินผลงาน ๒ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก

(๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริง ในช่วงที่ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาสำหรับการขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ หรือในช่วงที่ดำรงวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการสำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี

(๒) การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เสนอใน (๑) โดยแสดงให้เห็นถึง สภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วิดีโอที่ค้นตามรูปแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ และส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วิดีโอที่ค้นตามรูปแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ จำนวน ๑ ไฟล์

๑๒.๓ การประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้

๑๒.๔ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต้องได้คะแนนจาก กรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ และไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๑๒.๕ การพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผลงาน ให้ ก.อบต.จังหวัด เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้อำนวยการสถานศึกษานำข้อมูลคำขอพร้อมทั้ง หลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA ทั้งนี้ เมื่อ ก.อบต.จังหวัด พิจารณา ผลการประเมินผลงานและมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๑๒.๖ วิธีการขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

(๑) ผู้ที่มีคุณสมบัติตาม ๑๒.๑ และประสงค์จะขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี ยื่นคำขอต่อสถานศึกษา ได้ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้สถานศึกษานำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑) ผลการพัฒนางานตามข้อคํักลงในช่วงระยะเวลาอย่างน้อยหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน หรือ ๑ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๓) ไฟล์วิดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

- ไฟล์วิดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอใน ๒) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

- ไฟล์วิดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอใน ๒) จำนวน ๑ ไฟล์

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่เห็นชอบผลการประเมินผลงานที่ยื่นคำขอไว้เดิมก่อน

(๒) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบ DPA

(๓) เมื่อผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอมีคุณสมบัติ และส่งหลักฐานครบถ้วนให้องค์การบริหารส่วนตำบลส่งผ่านข้อมูลต่อสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด เพื่อตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ผ่านระบบ DPA แต่หากตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอเป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ให้สถานศึกษาโดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

(๔) ให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบให้นายกองคํการบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ ให้ดำเนินการโดยลับ สำหรับบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้สำนักงาน ก.อบต. เสนอ ก.อบต. พิจารณาเห็นชอบเพื่อประเมินผลงานดังกล่าวต่อไป

(๕) ให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด ส่งผ่านข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไปตามแนวทางที่ ก.อบต. กำหนดแบบท้ายประกาศนี้ ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินการประเมินให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว นับแต่วันที่ได้รับคำขอและหลักฐานผ่านระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์

(๖) เมื่อสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด ได้รับผลการประเมินผลงานจากกรรมการทั้ง ๓ คน แล้วให้นำผลการประเมินเสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบหรือไม่ให้ความเห็นชอบแล้วแต่กรณี ต่อไป จากนั้นให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัด เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

/(๗) การแต่งตั้ง...

(๗) การแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการหรือเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๑) กรณีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ ให้นายกองคํการบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้ขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ ได้ตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของคํการบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

๒) กรณีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ให้นายกองคํการบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ ได้ตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของคํการบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

กรณีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ใช้สิทธิในระยะเวลาวิคฤณตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการนับระยะเวลาวิคฤณในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในการขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะแล้ว หากจะย้ายไปดำรงตำแหน่งหรือไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มืผลการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

กรณีผู้ที่มาช่วยปฏิบัติราชการในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ หรือเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หากจะขอกลับสังกัดเดิมหรือขอไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มืผลการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

(๘) การรายงานผลการแต่งตั้ง เมื่อนายกองคํการบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ หรือเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้องคํการบริหารส่วนตำบลส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ให้สถานศึกษา สำนักรงาน ก.อบต.จังหวัด และสำนักรงาน ก.อบต. ต่อไป

(๙) กรณีการขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ หรือขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ต่อสถานศึกษา เพื่อดำเนินการตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอที่เกี่ยวข้อง โดยให้ผู้อำนวยการสถานศึกษานำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีทีเกษียณอายุราชการ

ข้อ ๑๓ การประเมินวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

๑๓.๑ ผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

(๑) การขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.อบต. เทียบเท่า

(๒) มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(๓) มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.อบต. กำหนด ให้ลดระยะเวลาตาม (๑) เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน และมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตาม (๒) จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลา ตาม (๓) เหลือ ๓ ปี

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่าไม่คุณสมบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปนี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๑๓.๒ ผู้ขอต้องผ่านการประเมินผลงาน ๓ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริง ในช่วงที่ดำรงวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๒) การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เสนอใน ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ทั้งนี้ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พิจารณาจากผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ และส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ จำนวน ๑ ไฟล์

/ด้านที่ ๓...

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องมีผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นผลงานวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา หรือนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติ ที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในช่วงระยะเวลาอันหลัง ๕ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณี ตามเงื่อนไขการลดระยะเวลา ในการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะ นับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการ ที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้ เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

๑๓.๓ การประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้

๑๓.๔ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต้องได้คะแนนจาก กรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๕

๑๓.๕ การพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผลงาน ให้สำนักงาน ก.อบต. เสนอ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบ ผลการประเมินผลงานดังกล่าว แล้วแต่กรณี

กรณี ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA ทั้งนี้ เมื่อ ก.อบต. พิจารณาผลการประเมินผลงานและมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

กรณีที่มีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ เมื่อ ก.อบต. มีมติให้ความเห็นชอบ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้อำนวยการสถานศึกษานำข้อมูลผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF เข้าสู่ระบบ DPA

๑๓.๖ วิธีการขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

(๑) ผู้ที่มีคุณสมบัติตาม ๑๓.๑ และประสงค์จะขอเลื่อนวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ให้ยื่นคำขอต่อสถานศึกษาได้ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้สถานศึกษานำข้อมูล เข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาอันหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๓) ไฟล์วิดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

- ไฟล์วิดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอใน ๒) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

- ไฟล์วิดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอใน ๒) จำนวน ๑ ไฟล์

๔) ผลงานทางวิชาการ ตามที่ ก.อบต. กำหนด

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่เห็นชอบผลการประเมินที่ยื่นคำขอไว้เดิมก่อน

(๒) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบ DPA

(๓) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) แล้วเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นชอบส่งผ่านข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานตามที่กำหนดดังกล่าวในระบบ DPA ต่อสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด เพื่อตรวจสอบและรับรอง จากนั้นส่งผ่านข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานตามที่กำหนดดังกล่าวในระบบ DPA ต่อสำนักงาน ก.อบต. เพื่อดำเนินการต่อไป แต่หากตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอไม่มีคุณสมบัติหรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ให้สถานศึกษาโดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

(๔) ให้สำนักงาน ก.อบต. ตรวจสอบคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) หากตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอมีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดถูกต้องครบถ้วน ให้จัดส่งข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินผลงานจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต. กำหนด เพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป

กรณีที่สำนักงาน ก.อบต. ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอไม่มีคุณสมบัติหรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ต่อสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด โดยเร็ว เพื่อให้แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบล สถานศึกษา และผู้ขอ ทราบต่อไป

(๕) ให้สำนักงาน ก.อบต. เสนอ ก.อบต. พิจารณาเห็นชอบบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ในด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ

(๖) ให้สำนักงาน ก.อบต. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอในด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ ให้ดำเนินการโดยลับและดำเนินการผ่านระบบ DPA และให้สำนักงาน ก.อบต. ส่งข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินผลงานดังกล่าว ดำเนินการประเมินผลงานตามแนวทางที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ ต่อไป

(๗) การประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ให้ดำเนินการดังนี้

/๑) ให้คณะกรรมการ...

๑) ให้คณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามแนวทาง
ที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ โดยให้คณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินการประเมินให้เสร็จสิ้น
โดยเร็ว นับแต่วันที่สำนักงาน ก.อบต. ส่งคำขอและหลักฐานของผู้ขอผ่านระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์

๒) กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผน
พัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนา
การบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ แล้ว ปรากฏผลการประเมินผ่านเกณฑ์
ให้สำนักงาน ก.อบต. นำเสนอ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผ่านเกณฑ์ดังกล่าว
เมื่อ ก.อบต. มีมติเห็นชอบแล้ว ให้สำนักงาน ก.อบต. แจ้งสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด เป็นลายลักษณ์อักษร
ผ่านระบบ DPA จากนั้นให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด นำเสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ
แต่งตั้งผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

๓) กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผน
พัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนา
การบริหารสถานศึกษา แล้ว มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ แต่ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ เห็นควรให้ปรับปรุง
ผลงานทางวิชาการ โดยมีผลการประเมินจากคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ผ่านเกณฑ์ และไม่เป็นการแก้ไขข้อมูล
ที่กระทบต่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ ให้สำนักงาน ก.อบต. นำเสนอ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบ
ให้ปรับปรุงผลงาน เมื่อ ก.อบต. มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงผลงานแล้ว ให้สำนักงาน ก.อบต. แจ้งสำนักงาน
ก.อบต.จังหวัด แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ขอดำเนินการปรับปรุงผลงานตามข้อสังเกต
ของกรรมการประเมิน โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.อบต.
แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบ
เมื่อผู้ขอปรับปรุงผลงานทางวิชาการครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ให้ส่งผลงานทางวิชาการในรูปแบบไฟล์ PDF
ผ่านระบบ DPA ตามที่กำหนดไว้ใน (๒) ไปยังสำนักงาน ก.อบต. เพื่อส่งผลงานทางวิชาการ ให้คณะกรรมการ
ประเมินผลงานชุดเดิมดำเนินการตรวจ และประเมินต่อไป ทั้งนี้ หากกรรมการประเมินผลงานคนเดิม
ไม่สามารถประเมินได้ด้วยเหตุผลใดก็ตาม ให้สำนักงาน ก.อบต. แต่งตั้งกรรมการประเมินผลงานคนอื่น
จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต. กำหนดแทนได้ โดยให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA และกรณีผู้ขอ
ไม่ส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกต ภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งพ้นระยะเวลาที่กำหนด
ให้ถือว่าสละสิทธิ์

เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงาน ได้ประเมินผลงานด้านที่ ๓ ด้านผลงาน
ทางวิชาการที่ผู้ขอปรับปรุงแล้ว ปรากฏผลการประเมินผ่านเกณฑ์ ให้สำนักงาน ก.อบต. นำเสนอ ก.อบต.
พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผ่านเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อ ก.อบต. มีมติเห็นชอบแล้ว ให้สำนักงาน ก.อบต.
แจ้งสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA จากนั้นให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด
นำเสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

๔) กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผน
พัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนา
การบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ แล้ว ปรากฏผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์
ให้สำนักงาน ก.อบต. นำเสนอ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ดังกล่าว
เมื่อ ก.อบต. มีมติแล้ว ให้สำนักงาน ก.อบต. แจ้งสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด เป็นลายลักษณ์อักษร
ผ่านระบบ DPA จากนั้นให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด นำเสนอ ก.อบต.จังหวัด เพื่อทราบ พร้อมแจ้งองค์การ
บริหารส่วนตำบล และผู้ขอ ทราบต่อไป

/๕) ในการประเมิน...

๕) ในการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ดังกล่าว ให้คณะกรรมการประเมินผลงานจัดส่งข้อมูลผลการประเมินผลงาน ตามแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ เข้าสู่ระบบ DPA ให้สำนักงาน ก.อบต. ทราบ และนำเสนอ ก.อบต. พิจารณาต่อไป

๖) เมื่อ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผ่านเกณฑ์แล้ว ให้เผยแพร่หลักฐานประกอบการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต่อสาธารณชนได้

(๘) การแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ให้นายกองคการ บริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ ศศ.๔ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ ศศ.๔ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ ศศ.๔ ได้ตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการให้พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูง ของอันดับ

(๙) การรายงานผลการแต่งตั้ง เมื่อนายกองคการบริหารส่วนตำบลออกคำสั่ง แต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลส่งสำเนาคำสั่ง ผ่านระบบ DPA ให้สถานศึกษา สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด และสำนักงาน ก.อบต. ต่อไป

(๑๐) การขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำหรับผู้ที่เกษียณ อายุราชการให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ต่อสถานศึกษา เพื่อดำเนินการตรวจสอบ และรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอที่เกี่ยวข้องโดยให้ผู้อำนวยการสถานศึกษานำข้อมูลดังกล่าว เข้าสู่ระบบ-DPA ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่เกษียณอายุราชการ

กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาแล้วเห็นว่าควรมีการปรับปรุง ผลงานทางวิชาการ ผู้ขอจะต้องเสนอผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ ๑๔ การประเมินวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการและเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ

๑๔.๑ ผู้ขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

(๑) การขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.อบต. เทียบเท่า สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.อบต. เทียบเท่า

(๒) มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สำหรับวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ หรือในวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ สำหรับการขอเลื่อน วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อยหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(๓) มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลา ย้อนหลัง ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาด ทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดผู้อำนวยการสถานศึกษาถูกลงโทษทางวินัย ที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลา ในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.อบต. กำหนด ให้ลดระยะเวลา ตาม (๑) เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตาม (๒) จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลา ตาม (๓) เหลือ ๓ ปี

สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ เฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) หากประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ โดยใช้สิทธินี้ระยะเวลาที่วัดคุณ ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการนับระยะเวลาที่วัดคุณในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้ใช้สิทธินี้ระยะเวลาที่วัดคุณได้ในคุณสมบัติ ตาม (๑) และมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตาม (๒) ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง จำนวน ๑ รอบการประเมิน มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพ ตาม (๓) ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๒ ปี และเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่ อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาดำเนินการศึกษาดูงานหรือการตรวจสอบข้อมูล เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่าไม่คุณสมบัติ ไม่เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปนี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ.

๑๔.๒ ผู้ขอต้องผ่านการประเมินผลงาน ๒ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก

(๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริง ในช่วงที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาสำหรับการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ หรือในช่วงที่ดำรงวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการสำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี

(๒) การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เสนอใน (๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ทั้งนี้ให้นำเสนอเป็นไฟล์วิดีโอที่จัดทำตามรูปแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ จำนวน ๑ ไฟล์

/ด้านที่ ๒...

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ ตามรูปแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ จำนวน ๑ ไฟล์

๑๔.๓ การประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้

๑๔.๔ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมี วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต้องได้คะแนนจาก กรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการ ชำนาญการ และไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๑๔.๕ การพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผลงาน ให้ ก.อบต.จังหวัด เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาองค์การบริหาร ส่วนตำบลนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA ทั้งนี้ เมื่อ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๑๔.๖ วิธีการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

(๑) ผู้ที่มีคุณสมบัติตาม ๑๔.๑ และประสงค์จะขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ หรือขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้ยื่นคำขอต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน หรือ ๑ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๓) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

- ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอใน ๒) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

- ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอใน ๒) จำนวน ๑ ไฟล์

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่เห็นชอบผลการประเมินผลงานที่ยื่นคำขอไว้เดิมก่อน

/(๒) ให้หัวหน้า...

(๒) ให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบ DPA

(๓) เมื่อหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอมีคุณสมบัติและส่งหลักฐานครบถ้วนให้องค์การบริหารส่วนตำบลส่งผ่านข้อมูลต่อสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด เพื่อตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ผ่านระบบ DPA แต่หากหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอเป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วนให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ให้สถานศึกษาโดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

(๔) ให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ ให้ดำเนินการโดยลับ สำหรับบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้สำนักงาน ก.อบต. เสนอ ก.อบต. พิจารณาเห็นชอบเพื่อประเมินผลงานดังกล่าวต่อไป

(๕) ให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด ส่งผ่านข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไปตามแนวทางที่ ก.อบต. กำหนดแนบท้ายประกาศนี้ ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินการประเมินให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว นับแต่วันที่ได้รับคำขอและหลักฐานผ่านระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์

(๖) เมื่อสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด ได้รับผลการประเมินผลงานจากกรรมการทั้ง ๓ คน แล้วให้นำผลการประเมินเสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบหรือไม่ให้ความเห็นชอบแล้วแต่กรณีต่อไป จากนั้นให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด-แจ้งมติ-ก.อบต.จังหวัด-เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

(๗) การแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๑) กรณีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้ขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ ได้ตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

๒) กรณีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูง ของอันดับ คศ.๓ ได้ตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

กรณีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ใช้สิทธินี้ระยะเวลาที่วิบูล ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการนี้ระยะเวลาที่วิบูลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะแล้ว หากจะย้ายไปดำรงตำแหน่ง หรือไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่ผลการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

กรณีผู้ที่มาช่วยปฏิบัติราชการในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หากจะขอกลับสังกัดเดิม หรือขอไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอ เทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่ผลการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

(๘) การรายงานผลการแต่งตั้ง เมื่อนายกองคํการบริหารส่วนตำบลออกคำสั่ง แต่งตั้งให้มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ หรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้องค์การบริหารส่วนตำบลส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ให้สถานศึกษา สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด และสำนักงาน ก.อบต. ต่อไป

(๙) กรณีการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ หรือเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐาน ตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ต่อสถานศึกษา เพื่อดำเนินการตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐาน ของผู้ขอที่เกี่ยวข้อง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษารองคํการบริหารส่วนตำบลนำข้อมูลดังกล่าว เข้าสู่ระบบ-DPA-ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่เกษียณอายุราชการ

ข้อ ๑๕ การประเมินวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญและวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

๑๕.๑. ผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

(๑) การขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่น ที่ ก.อบต. เทียบเท่า สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่น ที่ ก.อบต. เทียบเท่า

(๒) มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ หรือในวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลา ย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมิน ต้องมีการงานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนด และมีผลการประเมิน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(๓) มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลา ย้อนหลัง ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาด ทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาถูกลงโทษ ทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.อบต. กำหนด ให้ลดระยะเวลา ตาม (๑) เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน และมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตาม (๒) จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลา ตาม (๓) เหลือ ๓ ปี

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่าไม่คุณสมบัติ ไม่เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปนี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๑๕.๒ ผู้ขอต้องผ่านการประเมินผลงาน ๓ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริง ในช่วงที่ดำรงวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษหรือวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ แล้วแต่กรณี

๒) การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เสนอใน ๑) โดยแสดงให้เห็นถึง สภาพปัญหา-ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ทั้งนี้ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายตามประกาศนี้ จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายตามประกาศนี้ จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญและวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี มีรายละเอียดดังนี้

(๑) วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา หรือนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF

(๒) วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา และนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF

โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai-Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณี ตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงวิทยฐานะของผู้เลื่อนวิทยฐานะ นับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

๑๕.๓ การประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายตามประกาศนี้

๑๕.๔ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

๑๕.๕ การพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผลงาน ให้สำนักงาน ก.อบต. เสนอ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบ ผลการประเมินผลงานดังกล่าว แล้วแต่กรณี

กรณี ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA ทั้งนี้ เมื่อ ก.อบต. พิจารณาผลการประเมินผลงานและมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

กรณีที่มีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ เมื่อ ก.อบต. มีมติให้ความเห็นชอบ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลนำข้อมูลผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ในรูปแบบไฟล์ PDF เข้าสู่ระบบ DPA

๑๕.๖ ผู้ขอที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องเป็นผู้ผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามที่ ก.อบต. กำหนดด้วย

๑๕.๗ เมื่อ ก.อบต. พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใด แล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๑๕.๘ วิธีการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญและวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

(๑) ผู้ที่มีคุณสมบัติตาม ๑๕.๑ และประสงค์จะขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้ยื่นคำขอต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษารับรองคำขอพร้อมหลักฐานนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาอย่างน้อยหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๓) ไฟล์วิดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

- ไฟล์วิดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอใน ๒) ซึ่งแสดงให้เห็นถึง สภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

- ไฟล์วิดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอใน ๒) จำนวน ๑ ไฟล์

๔) ผลงานทางวิชาการ ตามที่ ก.อบต. กำหนด

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับ หนังสือแจ้งมติไม่เห็นชอบผลการประเมินผลงานที่ยื่นคำขอไว้เดิมก่อน

(๒) ให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษารับรองคำขอพร้อมหลักฐานตรวจสอบ และรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐาน เข้าสู่ระบบ DPA

(๓) ให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษารับรองคำขอพร้อมหลักฐานตรวจสอบ และรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) แล้วเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เห็นชอบส่งผ่านข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานตามที่กำหนดดังกล่าวในระบบ DPA ต่อสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด เพื่อตรวจสอบและรับรอง จากนั้นส่งผ่านข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานตามที่กำหนดดังกล่าวในระบบ DPA ต่อสำนักงาน ก.อบต. เพื่อดำเนินการต่อไป แต่หากตรวจสอบแล้วปรากฏว่าผู้ขอไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอ และหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ให้สถานศึกษาโดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

(๔) ให้สำนักงาน ก.อบต. ตรวจสอบคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอ ตามที่กำหนดไว้ใน (๑)

กรณีที่สำนักงาน ก.อบต. ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผล ผ่านระบบ DPA ต่อสำนักงาน ก.อบต. โดยเร็ว เพื่อให้แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบล สถานศึกษา และผู้ขอ ทราบต่อไป

กรณีที่สำนักงาน ก.อบต. ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอมีคุณสมบัติ หรือข้อมูล คำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ถูกต้องครบถ้วน ให้จัดส่งข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินผลงานจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต. กำหนด เพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป

/(๕) ให้สำนักงาน...

(๕) ให้สำนักงาน ก.อบต. เสนอ ก.อบต. พิจารณาเห็นชอบบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษในด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ

(๖) ให้สำนักงาน ก.อบต. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอในด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ ให้ดำเนินการโดยลับ และดำเนินการผ่านระบบ DPA และให้สำนักงาน ก.อบต. ส่งข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินผลงานดังกล่าว ดำเนินการประเมินผลงานตามแนวทางที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ ต่อไป

(๗) การประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ให้ดำเนินการดังนี้

๑) ให้คณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามแนวทางที่ ก.อบต. กำหนด โดยให้คณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินการประเมินให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว นับแต่วันที่สำนักงาน ก.อบต. ส่งคำขอและหลักฐานของผู้ขอผ่านระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์

๒) กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ แล้ว ปรากฏผลการประเมินผ่านเกณฑ์ ให้สำนักงาน ก.อบต. นำเสนอ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผ่านเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อ ก.อบต. มีมติเห็นชอบแล้ว ให้สำนักงาน ก.อบต. แจ้งสำนักงาน ก.อบต. จังหวัด เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA จากนั้นให้สำนักงาน ก.อบต. จังหวัด นำเสนอ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษแล้วแต่กรณี

๓) กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา แล้ว มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ แต่ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ เห็นควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ โดยมีผลการประเมินจากคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ผ่านเกณฑ์ และไม่เป็นการแก้ไขข้อมูลที่กระทบต่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ ให้สำนักงาน ก.อบต. นำเสนอ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบให้ปรับปรุงผลงาน เมื่อ ก.อบต. มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงผลงานแล้ว ให้สำนักงาน ก.อบต. แจ้งสำนักงาน ก.อบต. จังหวัด แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ขอดำเนินการปรับปรุงผลงานตามข้อสังเกตของกรรมการประเมิน โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.อบต. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงาน ก.อบต. จังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบ เมื่อผู้ขอปรับปรุงผลงานทางวิชาการครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ให้ส่งผลงานทางวิชาการในรูปแบบไฟล์ PDF ผ่านระบบ DPA ตามที่กำหนดไว้ใน (๒) ไปยังสำนักงาน ก.อบต. เพื่อส่งผลงานทางวิชาการให้คณะกรรมการประเมินผลงานชุดเดิมดำเนินการตรวจและประเมินต่อไป ทั้งนี้ หากกรรมการประเมินผลงานคนเดิม

ไม่สามารถประเมินได้ด้วยเหตุผลใดก็ตาม ให้สำนักงาน ก.อบต. แต่งตั้งกรรมการประเมินผลงานคนอื่น จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต. กำหนดแทนได้ โดยให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA และกรณีผู้ขอ ไม่ส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกต ภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งพ้นระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าสละสิทธิ์

เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงาน ได้ประเมินผลงานด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ที่ผู้ขอปรับปรุงแล้ว ปรากฏผลการประเมินผ่านเกณฑ์ ให้สำนักงาน ก.อบต. นำเสนอ ก.อบต. พิจารณา ให้ความเห็นชอบผลการประเมินผ่านเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อ ก.อบต. มีมติเห็นชอบแล้ว ให้สำนักงาน ก.อบต. แจ้งสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA จากนั้นให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด นำเสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ หรือวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี

๔) กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผน พัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนา การบริหารสถานศึกษาแล้ว และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ แล้ว ปรากฏผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ให้สำนักงาน ก.อบต. นำเสนอ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อ ก.อบต. มีมติแล้ว ให้สำนักงาน ก.อบต. แจ้งสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA จากนั้นให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด นำเสนอ ก.อบต.จังหวัด เพื่อทราบ พร้อมแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้ขอ ทราบต่อไป

๕) ในการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนา สถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนา การบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ดังกล่าว ให้คณะกรรมการประเมินผลงาน จัดส่งข้อมูลผลการประเมินผลงานตามแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ เข้าสู่ระบบ DPA ให้สำนักงาน ก.อบต. ทราบ และนำเสนอ ก.อบต. พิจารณาต่อไป

๖) เมื่อ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผ่านเกณฑ์แล้ว ให้เผยแพร่หลักฐานประกอบการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต่อสาธารณะได้

(๘) การแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

๑) กรณีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือน สูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ ได้ตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการให้พนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษาของคการบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

๒) กรณีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ให้นายกองคการบริหาร ส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการ เชี่ยวชาญพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๕ ได้

(๙) การรายงานผลการแต่งตั้ง เมื่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ หรือวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้องค์การบริหารส่วนตำบลส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ให้สถานศึกษา สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด และสำนักงาน ก.อบต. ต่อไป

(๑๐) การขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ต่อบุคลากรบริหารส่วนตำบล เพื่อดำเนินการตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอที่เกี่ยวข้อง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลนำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่เกี่ยวข้อง

กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาแล้วเห็นว่าควรมีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ผู้ขอจะต้องเสนอผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นพนักงานครูขององค์การบริหารส่วนตำบล

หมวด ๓

การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะศึกษานิเทศก์

ข้อ ๑๖ ในหมวด ๓ นี้

“หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลรับผิดชอบงานด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

“ผู้เรียน” หมายความว่า นักเรียน นักศึกษา

“รอบการประเมิน” หมายความว่า ช่วงระยะเวลาในการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ในแต่ละปีงบประมาณ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีถัดไป โดยกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ

“ผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา” หมายความว่า ผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในส่วนราชการด้านการศึกษาที่รับผิดชอบ เมื่อได้มีการดำเนินการตามแผนการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษาหรือพัฒนาสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษาที่ศึกษานิเทศก์ได้พัฒนาขึ้น

“ข้อตกลงในการพัฒนางาน” (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่ศึกษานิเทศก์ได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในส่วนราชการด้านการศึกษาที่รับผิดชอบโดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมายบริบทของสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านศึกษานโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกระทรวงมหาดไทย โดยผู้บังคับบัญชาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

“ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล” (Digital Performance Appraisal) เรียกโดยย่อว่า ระบบ DPA หมายความว่า ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบออนไลน์ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งผ่าน จัดการ และประมวลผลข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน รวมทั้งหลักฐาน ประกอบการพิจารณาเพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

ข้อ ๑๗ ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

๑๗.๑ ให้ศึกษานิเทศก์จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.อบต. กำหนด แบบท้ายประกาศนี้ ทุกปีงบประมาณ นับตั้งแต่วันที่ทำการแรกของแต่ละปีงบประมาณ โดยเสนอต่อ หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลนั้น กรณีหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลนั้น ไม่สามารถรับข้อตกลงในการพัฒนางานได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ให้เสนอปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ กรณีมีเหตุผลความจำเป็นไม่สามารถดำเนินการได้ ให้เสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณากำหนดผู้ให้ความเห็นชอบข้อตกลงตามความเหมาะสม

กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ย้ายระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดใหม่ต่อเนื่องกัน ทั้งนี้ ให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดเดิม ให้ความเห็นต่อ ผลการพิจารณาตามข้อตกลงในการพัฒนางานที่จัดทำไว้เดิม แล้วจัดส่งให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

กรณีที่ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบล นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ จนถึงสิ้นปีงบประมาณ

๑๗.๒ องค์ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และมีภาระงานตามที่ ก.อบต. กำหนด

(๒) ผลการปฏิบัติงานด้านการศึกษา ด้านการส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน โดยศึกษานิเทศก์ต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางาน ต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา นโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกระทรวงมหาดไทย

๑๗.๓ ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

(๑) หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลนั้น เป็นประธานกรรมการ

/ (๒) ผู้ทรงคุณวุฒิ...

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

กรณีที่หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษารับรองการขอรับการสนับสนุนจากทบวงมหาวิทยาลัย ไม่อาจเป็นประธานกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้งหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษารับรองการขอรับการสนับสนุนจากทบวงมหาวิทยาลัย หรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

๑๗.๔ การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

(๑) ให้คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงดำเนินการ ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของศึกษานิเทศก์ในแต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณา ประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของแต่ละตำแหน่งและแต่ละวิทยฐานะตามแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้

(๒) ให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษารับรองการขอรับการสนับสนุนจากทบวงมหาวิทยาลัย เป็นผู้รับผิดชอบระบบ DPA และให้ผู้รับผิดชอบระบบ DPA นำข้อมูลผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ในแต่ละรอบการประเมินของศึกษานิเทศก์แต่ละคน เข้าสู่ระบบดังกล่าว เป็นประจำทุกรอบการประเมิน

(๓) ศึกษานิเทศก์ต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนด และมีผลการประเมิน การพัฒนางานตามข้อตกลง ผ่านเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑๗.๕ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ดังนี้

(๑) ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อน วิทยฐานะของศึกษานิเทศก์ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ และแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมิมีวิทยฐานะ และขอเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๒ แล้วแต่กรณี

(๒) ใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของศึกษานิเทศก์ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะ ที่ได้รับแต่งตั้ง ตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๔

(๓) ใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๑๘ การประเมินวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการและวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

๑๘.๑ ผู้ขอมิมีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ ข้าราชการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

(๑) การขอมิมีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.อบต. เทียบเท่า สำหรับการขอเลื่อน วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.อบต. เทียบเท่า

(๒) มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งศึกษานิเทศก์สำหรับกำรขอมิ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ หรือในวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการสำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบ การประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(๓) มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลา
ย้อนหลัง ๔ ปีต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินัยจรรยาบรรณ
วิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดศึกษานิเทศก์ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินัยจรรยาบรรณ
ทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง
หรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.อบต. กำหนด ให้ลดระยะเวลา ตาม (๑)
เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตาม (๒) จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลา
ตาม (๓) เหลือ ๓ ปี

สำหรับศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดน
ภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ)
หากประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ โดยใช้สิทธินับระยะเวลาที่คูณตามมาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับการนับระยะเวลาที่คูณ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ใช้สิทธิ
นับระยะเวลาที่คูณได้ในคุณสมบัติ ตาม (๑) โดยต้องมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตาม (๒) ในช่วงระยะเวลา
ย้อนหลัง จำนวน ๑ รอบการประเมิน และมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตาม (๓)
ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๒ ปี และเป็นศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้
จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ)
มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาดำเนินการศึกษาค้นคว้าการบริหารส่วนตำบล
เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่าไม่คุณสมบัติ
ไม่เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปนี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๑๘.๒ ผู้ขอต้องผ่านการประเมินผลงาน ๒ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ
นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการ
ด้านการศึกษาพิจารณาจาก

(๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ
นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการ
ด้านการศึกษาตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอ
ได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์
หรือดำรงวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ แล้วแต่กรณี

(๒) การนำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษากลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม
หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา
ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่เสนอใน (๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา
ที่มาหรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์
ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ซึ่งสะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา
ของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน
ทั้งนี้ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ จำนวน ๑ ไฟล์

/ด้านที่ ๒...

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา พิจารณาจากผลงาน หรือผลการปฏิบัติของผู้รับการนิเทศที่สะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้นและส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ ตามรูปแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ จำนวน ๑ ไฟล์

๑๘.๓ การประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้

๑๘.๔ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลงานต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะ ศึกษาพิเศษชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ต้องได้คะแนนจาก กรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะศึกษาพิเศษชำนาญการ และไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ

๑๘.๕ การพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผลงาน ให้ ก.อบต. จังหวัด เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA ทั้งนี้ เมื่อ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาผลการประเมินผลงานและมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๑๘.๖ วิธีการขอมีวิทยฐานะศึกษาพิเศษชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ศึกษาพิเศษ

(๑) ผู้ที่มีคุณสมบัติตาม ๑๘.๑ และประสงค์จะขอมีวิทยฐานะศึกษาพิเศษ ชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้ยื่นคำขอต่อองค์การบริหาร ส่วนตำบลได้ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล นำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน หรือ ๑ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศศึกษากลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการ ด้านการศึกษาตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๓) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

- ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาการนิเทศศึกษากลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่เสนอใน ๒) จำนวน ๑ ไฟล์

- ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนที่เสนอใน ๒) จำนวน ๑ ไฟล์

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับ หนังสือแจ้งมติไม่เห็นชอบผลการประเมินผลงานที่ยื่นคำขอไว้เดิมก่อน

(๒) ให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษารับรองการขอรับการประเมินผลงานตามข้อ ๑) ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐาน เข้าสู่ระบบ DPA

(๓) เมื่อหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษารับรองการขอรับการประเมินผลงานแล้วปรากฏว่า ผู้ขอมีคุณสมบัติและส่งหลักฐานครบถ้วน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลส่งผ่านข้อมูล ต่อสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด เพื่อตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ผ่านระบบ DPA แต่หากหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษารับรองการขอรับการประเมินผลงานแล้วปรากฏว่า ผู้ขอเป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ให้องค์การบริหารส่วนตำบลโดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

(๔) ให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณา ให้ความเห็นชอบให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะ การวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนา การนิเทศการศึกษา จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ ให้ดำเนินการโดยลับ สำหรับบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้สำนักงาน ก.อบต. เสนอ ก.อบต. พิจารณา เห็นชอบเพื่อประเมินผลงานดังกล่าวต่อไป

(๕) ให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด ส่งผ่านข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป ตามแนวทางที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินการประเมินผลงานให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว นับแต่วันที่รับคำขอและหลักฐานผ่านระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์

(๖) เมื่อสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด ได้รับผลการประเมินผลงานจากกรรมการ ทั้ง ๓ คน แล้วให้นำผลการประเมินผลงานเสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบหรือไม่ให้ความเห็นชอบ แล้วแต่กรณี ต่อไป จากนั้นให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัด เป็นลายลักษณ์อักษร ผ่านระบบ DPA ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

(๗) การแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการหรือเลื่อนวิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

๑) กรณีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้ขอมีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือน สูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ ได้ตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับควรให้พนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

๒) กรณีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ให้นายกองคํการบริหาร ส่วนตําบลโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด ออกคําสั่งแต่งตั้งให้ผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ ชํานาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ ได้ตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการให้พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาของคํการบริหารส่วนตําบลได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นตํา หรือสูงกว่าขั้นสูง ของอันดับ

กรณีศึกษานิเทศก์ที่ใช้สิทธินี้ระยะเวลาทวิคูณ ตามมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการนับระยะเวลาทวิคูณในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้ง ในการขอมิ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชํานาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชํานาญการพิเศษ เมื่อได้รับการแต่งตั้ง ให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะแล้ว หากจะย้ายไปดำรงตําแหน่งหรือไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมี ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มผลผลการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะ หรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

กรณีผู้มาช่วยปฏิบัติราชการในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชํานาญการหรือเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชํานาญการพิเศษ หากจะขอกลับสังกัดเดิม หรือขอไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่ อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มผลผลการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

(๘) การรายงานผลการแต่งตั้ง เมื่อนายกองคํการบริหารส่วนตําบลออกคําสั่ง แต่งตั้งให้มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชํานาญการหรือเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชํานาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี แล้วให้องคํการบริหารส่วนตําบลส่งสำเนาคําสั่งผ่านระบบ-DPA ให้สำนัํงาน-ก.อบต.จังหวัด และสำนัํงาน ก.อบต. ต่อไป

(๙) กรณีการขอมิวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชํานาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชํานาญการพิเศษ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ ให้ผู้ขอยื่นคําขอพร้อมหลักฐาน ตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ต่อดังคํการบริหารส่วนตําบล เพื่อดำเนินการตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอที่เกี่ยวข้อง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาของคํการบริหารส่วนตําบล นำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีทีเกษียณอายุราชการ

ข้อ ๑๙ การประเมินวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญและวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

๑๙.๑ ผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคําขอ ดังต่อไปนี้

(๑) การขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตําแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชํานาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตําแหน่งอื่น ที ก.อบต. เทียบเท่า สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตําแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตําแหน่งอื่น ที ก.อบต. เทียบเท่า

(๒) มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ ข้าราชการพิเศษ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ หรือในวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(๓) มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลา ย้อนหลัง ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินัยจัตยชี้ขาด ทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดศึกษานิเทศก์ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินัยจัตยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติ ตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.อบต. กำหนด ให้ลดระยะเวลา ตาม (๑) เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน และมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตาม (๒) จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลา ตาม (๓) เหลือ ๓ ปี

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาดำเนินการในส่วนตำบล เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่าไม่คุณสมบัติ ไม่เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปนี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๑๙.๒ ผู้ขอต้องผ่านการประเมินผลงาน ๓ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษากลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา พิจารณาจาก

(๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอ ได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษจริงในช่วงที่ดำรงวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ แล้วแต่กรณี

(๒) การนำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษากลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่เสนอใน (๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ซึ่งสะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา ของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา พิจารณาจาก ผลงาน หรือผลการปฏิบัติของผู้รับการนิเทศที่สะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอ ในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ ตามรูปแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ จำนวน ๑ ไฟล์

/ด้านที่ ๓...

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ สำหรับคำขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ และวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี มีรายละเอียดดังนี้

(๑) วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษา หรือนวัตกรรมทางการนิเทศการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF

(๒) วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และนวัตกรรมทางการนิเทศการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai-Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณี ตามเงื่อนไขการลดระยะเวลา ในการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะ นับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการ ที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการ ที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

๑๙.๓ การประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบ ที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้

๑๙.๔ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลงานต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษากลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ต้องได้คะแนนจาก กรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

๑๙.๕ การพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผลงาน ให้สำนักงาน ก.อบต. เสนอ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบ ผลการประเมินผลงานดังกล่าว แล้วแต่กรณี

กรณี ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบให้มีผลไม่ก่อนวันที่หัวหน้าส่วนราชการ ด้านการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์ เข้าสู่ระบบ DPA ทั้งนี้ เมื่อ ก.อบต. พิจารณาผลการประเมินผลงานและมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

/กรณีที่มี...

กรณีที่มีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ เมื่อ ก.อบต. มีมติให้ความเห็นชอบ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาคณะกรรมการบริหารส่วนตำบลนำข้อมูลผลงานทางวิชาการ ที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF เข้าสู่ระบบ DPA

๑๙.๖ ผู้ขอที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องเป็นผู้ผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามที่ ก.อบต. กำหนด

๑๙.๗ เมื่อ ก.อบต. พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใด แล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๑๙.๘ วิธีการขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

(๑) ผู้ที่มีคุณสมบัติตาม ๑๙.๑ และประสงค์จะขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้ยื่นคำขอต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาคณะกรรมการบริหารส่วนตำบลนำข้อมูล เข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑) ผลการพัฒนาตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษากลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการ ด้านการศึกษาตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๓) ไฟล์วิดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

- ไฟล์วิดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนากการนิเทศการศึกษากลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่เสนอใน ๒) จำนวน ๑ ไฟล์

- ไฟล์วิดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนากคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ที่เสนอใน ๒) จำนวน ๑ ไฟล์

๔) ผลงานทางวิชาการ ตามที่ ก.อบต. กำหนด

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับ หนังสือแจ้งมติไม่เห็นชอบผลการประเมินผลงานที่ยื่นคำขอไว้เดิมก่อน

(๒) ให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาคณะกรรมการบริหารส่วนตำบลตรวจสอบ และรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐาน เข้าสู่ระบบ DPA

(๓) ให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาคณะกรรมการบริหารส่วนตำบลตรวจสอบ และรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) แล้วเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เห็นชอบส่งผ่านข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานตามที่กำหนดดังกล่าวในระบบ DPA ต่อสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด เพื่อตรวจสอบและรับรอง จากนั้นส่งผ่านข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานตามที่กำหนดดังกล่าวในระบบ DPA ต่อสำนักงาน ก.อบต. เพื่อดำเนินการต่อไป แต่หากตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอไม่มีคุณสมบัติหรือข้อมูลคำขอ และหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ให้องค์การบริหารส่วนตำบลโดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

(๔) ให้สำนักงาน ก.อบต. ตรวจสอบคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอ ตามที่กำหนดไว้ใน (๑) หากตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอมีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐาน ตามที่กำหนดถูกต้องครบถ้วน ให้จัดส่งข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินผลงาน จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต. กำหนด เพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป

กรณีสำนักงาน ก.อบต. ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอ และหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผล ผ่านระบบ DPA ต่อสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด โดยเร็ว เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแจ้งผู้ขอทราบต่อไป

(๕) ให้สำนักงาน ก.อบต. เสนอ ก.อบต. พิจารณาเห็นชอบบัญชีรายชื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ และเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ในด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ

(๖) ให้สำนักงาน ก.อบต. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอ ในด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ จากบัญชีรายชื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ ให้ดำเนินการโดยลับและดำเนินการ ผ่านระบบ DPA และให้สำนักงาน ก.อบต. ส่งข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินผลงาน ดังกล่าวดำเนินการประเมินผลงานตามแนวทางที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ ต่อไป

(๗) การประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ให้ดำเนินการดังนี้

๑) ให้คณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินการประเมินให้เป็นไปตาม แนวทางที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ โดยให้คณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินการประเมิน ให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว นับแต่วันที่สำนักงาน ก.อบต. ส่งคำขอและหลักฐานของผู้ขอผ่านระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์

๒) กรณีคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนา การนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการแล้ว ปรากฏผลการประเมินผ่านเกณฑ์ ให้สำนักงาน ก.อบต. นำเสนอ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผ่านเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อ ก.อบต. มีมติเห็นชอบแล้ว ให้สำนักงาน ก.อบต. แจ้งสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA จากนั้น ให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด นำเสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญหรือเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี

๓) กรณีคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนา การนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษาด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา แล้ว ปรากฏผลการประเมิน ผ่านเกณฑ์ แต่ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ เห็นควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ โดยมีผลการประเมิน จากคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ผ่านเกณฑ์ และไม่เป็นการแก้ไขข้อมูลที่กระทบต่อความถูกต้อง ตามหลักวิชาการ ให้สำนักงาน ก.อบต. นำเสนอ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบให้ปรับปรุงผลงาน เมื่อ ก.อบต. มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงผลงานแล้ว ให้สำนักงาน ก.อบต. แจ้งสำนักงาน ก.อบต. จังหวัด แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลและให้ผู้ขอดำเนินการปรับปรุงผลงานตามข้อสังเกตของกรรมการประเมิน โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.อบต. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษร ผ่านระบบ DPA ให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบ เมื่อผู้ขอปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ให้ส่งผลงานทางวิชาการในรูปแบบไฟล์ PDF ผ่านระบบ DPA ตามที่กำหนดไว้ใน (๒) ไปยังสำนักงาน ก.อบต. เพื่อส่งผลงานทางวิชาการให้คณะกรรมการประเมินผลงานชุดเดิมดำเนินการ ตรวจสอบและประเมินต่อไป ทั้งนี้ หากกรรมการประเมินผลงานคนเดิมไม่สามารถประเมินได้ด้วยเหตุผลใดก็ตาม ให้สำนักงาน ก.อบต. แต่งตั้งกรรมการประเมินผลงานคนอื่นจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต. กำหนด แทนได้ โดยให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA และกรณีผู้ขอไม่ส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกต ภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งพ้นระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าสละสิทธิ์

เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงาน ได้ประเมินผลงานด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอปรับปรุงแล้ว ปรากฏผลการประเมินผ่านเกณฑ์ ให้สำนักงาน ก.อบต. นำเสนอ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผ่านเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อ ก.อบต. มีมติเห็นชอบแล้ว ให้สำนักงาน ก.อบต. แจ้งสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA จากนั้น ให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด นำเสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญหรือเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี

๔) กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผน พัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษาด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ แล้ว ปรากฏผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ให้สำนักงาน ก.อบต. นำเสนอ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อ ก.อบต. มีมติแล้ว ให้สำนักงาน ก.อบต. แจ้งสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA จากนั้นให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด นำเสนอ ก.อบต.จังหวัด เพื่อทราบ พร้อมแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้ขอ ทราบต่อไป

๕) ในการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษาด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ดังกล่าว ให้คณะกรรมการประเมินผลงานจัดส่งข้อมูลผลการประเมินผลงาน ตามแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ เข้าสู่ระบบ DPA ให้สำนักงาน ก.อบต. ทราบ และนำเสนอ ก.อบต. พิจารณาต่อไป

/๖) เมื่อ...

๖) เมื่อ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผ่านเกณฑ์แล้ว ให้เผยแพร่หลักฐานประกอบการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษาด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต่อสาธารณะได้

(๘) การแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญหรือเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

๑) กรณีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ให้นายกองคํการบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ ได้ตาม กฎ ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของคํการบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

๒) กรณีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ให้นายกองคํการบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๕ ได้

(๙) การรายงานผลการแต่งตั้ง เมื่อนายกองคํการบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญหรือเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้องค์การบริหารส่วนตำบลส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ต่อสถานศึกษา สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด และสำนักงาน ก.อบต. ต่อไป

(๑๐) การขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ และเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ สำหรับผู้ที่เกษียณอายุราชการให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ต่อหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาคํการบริหารส่วนตำบลเพื่อดำเนินการตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติรวมทั้งหลักฐานของผู้ขอที่เกี่ยวข้อง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาคํการบริหารส่วนตำบลนำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีทีเกษียณอายุราชการ กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาแล้วเห็นว่าควรมีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ผู้ขอจะต้องเสนอผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นบุคลากรทางการศึกษาของคํการบริหารส่วนตำบล

หมวด ๔

การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการแต่งตั้ง
ข้อ ๒๐ ในหมวด ๔ นี้

“หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาคํการบริหารส่วนตำบล” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลรับผิดชอบงานด้านการศึกษาคํการบริหารส่วนตำบล

“ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ข้อ ๒๑ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะ ที่ได้รับการแต่งตั้ง

๒๑.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรงวิทยฐานะใดแล้ว จะต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานและได้รับการประเมินผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลงจากคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๑ ข้อ ๕ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครู หมวด ๒ ข้อ ๘ สำหรับผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และหมวด ๓ ข้อ ๑๗ สำหรับศึกษานิเทศก์ แล้วแต่กรณี เป็นประจำ ทุกรอบการประเมิน โดยให้ถือว่าคณะกรรมการดังกล่าว เป็นคณะกรรมการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะ ที่ได้รับการแต่งตั้งด้วย

๒๑.๒ ผู้ดำรงตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ที่มีผลการประเมิน การพัฒนางานตามข้อตกลงผ่านเกณฑ์ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ผู้ที่ผ่านการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในรอบการประเมินใด ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้ดำรงตำแหน่ง ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ผู้นั้นทราบ และให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ผ่านการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะ ที่ได้รับการแต่งตั้งในรอบการประเมินนั้น

๒๑.๓ ผู้ดำรงตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ที่มีผลการประเมิน การพัฒนางานตามข้อตกลงไม่ผ่านเกณฑ์ ในรอบการประเมินใด ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้ดำรงตำแหน่ง ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ผู้นั้นทราบ และให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะ ที่ได้รับการแต่งตั้งในรอบการประเมินนั้น โดยให้มีการดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปที่ ก.อบต. กำหนดต่อไป

หมวด ๕

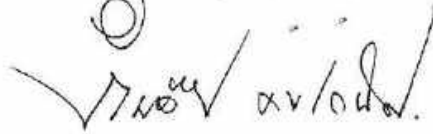
บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๒ การดำเนินการประเมินวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ระหว่างการมีผลบังคับใช้มาตรฐานทั่วไปนี้กับมาตรฐานทั่วไปเดิม ให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๒๓ ให้พิจารณาดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่า มีการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ไม่ปฏิบัติตามให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปนี้ หรือมีการดำเนินการที่มีข้อบกพร่องใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบ ของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และให้ถือเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

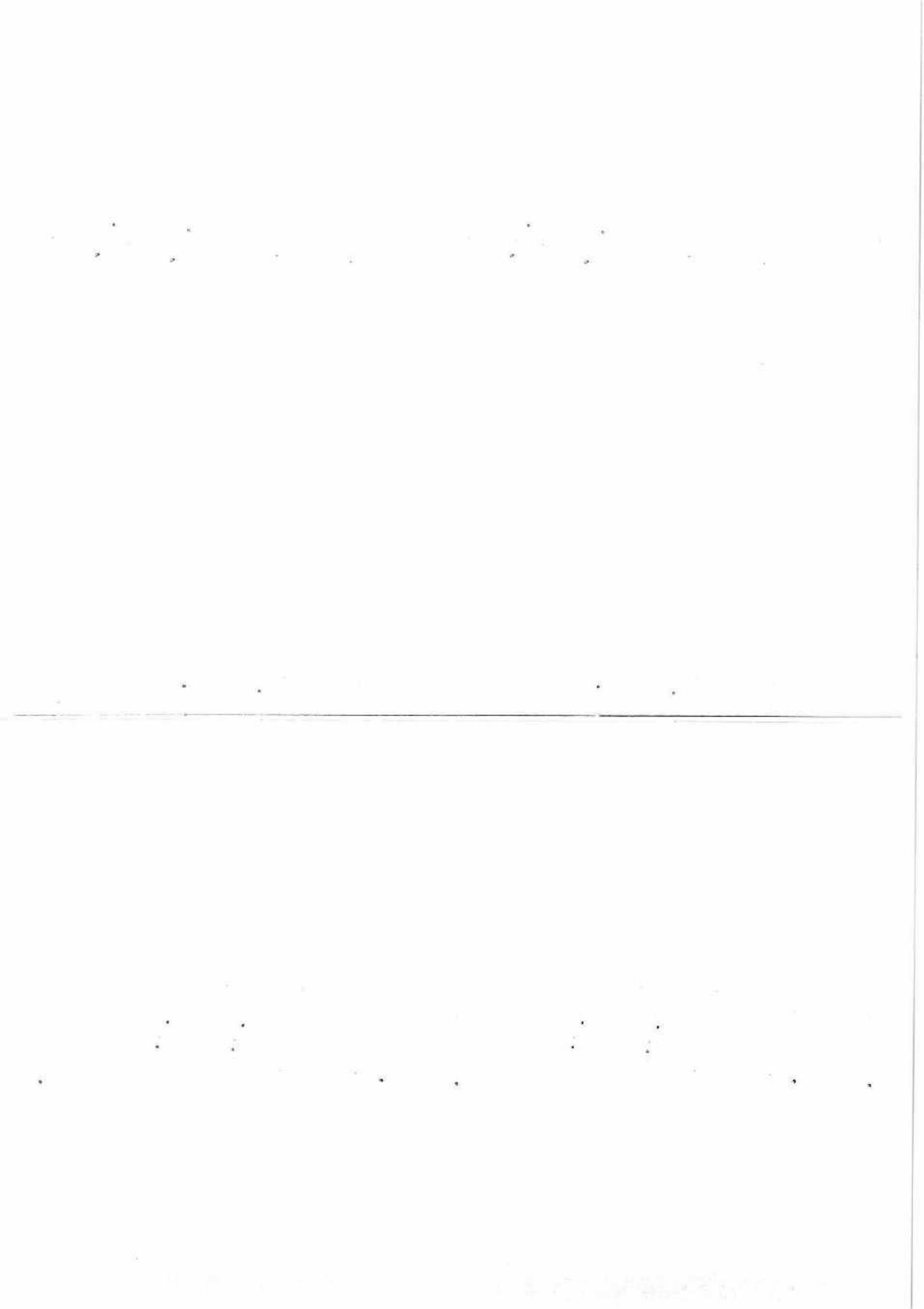
ข้อ ๒๔ กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ทั่วไปนี้ ให้เสนอ ก.อบต. พิจารณา เป็นกรณี ๆ ไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายวันชัย คงเกษม)
ผู้ว่าราชการจังหวัดอุดรธานี

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี





ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ ให้มีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๔๔ เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๔๔ ให้ประกาศกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไว้ดังต่อไปนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

"พนักงานส่วนท้องถิ่น" หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๓ พนักงานส่วนท้องถิ่น นอกจากมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดแล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(๔) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง และไม่เป็นกรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

ทั้งนี้ การกำหนดคุณสมบัติทั่วไปและลักษณะต้องห้ามตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดต้องเทียบได้ไม่น้อยกว่ามาตรฐานของข้าราชการพลเรือน

ข้อ ๓/๑ การสรรหาบุคคล การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่ง การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นท้ายประกาศนี้ (ข้อ ๓/๑ เพิ่มโดยประกาศ ก.ณ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

หมวด ๒

การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง

ข้อ ๔ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และการกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และปริมาณงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ภายใต้กรอบมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

เพื่อให้การดำเนินการตามวรรคหนึ่งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ และจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังดังกล่าว

แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องเป็นไปตามกรอบมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๔/๑ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มี ๔ ประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งระดับที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญา ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

ข้อ ๔/๒ ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีระดับดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาวุโส

การจัดพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(ข้อ ๔/๑ และ ข้อ ๔/๒ เพิ่มโดยประกาศ ก.ธ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

ข้อ ๕ การกำหนดมาตรฐานของตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ให้จำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นประกอบกับลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีขนาดแตกต่างกันด้วย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

มาตรฐานทั่วไปตามวรรคหนึ่ง ให้ระบุชื่อตำแหน่งในสายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ หลักคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ตามบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นท้ายประกาศนี้

(ข้อ ๕ แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศ ก.ธ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

หมวด ๓

โครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ข้อ ๖ การจัดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพปริมาณและความยากง่ายของงานในแต่ละตำแหน่ง ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อัตราเงินเดือนและอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนและอัตราเงินประจำตำแหน่งท้ายประกาศนี้

อัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะและอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานครูส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะและอัตราเงินประจำตำแหน่งที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยอนุโลม

(ข้อ ๖ แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศ ก.ธ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖ และ (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๗)

ข้อ ๗ ให้มีการจัดประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคง สร้างขวัญและแรงจูงใจให้กับพนักงานส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(ข้อ ๗ แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศ ก.ธ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

หมวด ๔

การสรรหาบุคคล

ข้อ ๘ การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็นธรรม และความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้เหมาะสมกับตำแหน่งตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๙ การสอบแข่งขัน อย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

(๑) หลักสูตรการสอบแข่งขัน อย่างน้อยต้องมี ๓ ภาค คือ ภาคความรู้ ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งและภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง

(๒) การกำหนดหลักสูตร วิธีการสอบแข่งขันและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ตลอดจนเกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่นและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

(๓) ผู้สมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานของตำแหน่งนั้น

การดำเนินการสอบแข่งขัน ให้ดำเนินการเป็นการทั่วไปอย่างเปิดเผย โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงหลักวิชาการวัดผล การประกาศผลการสอบให้ดำเนินการอย่างเปิดเผย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการอื่น ซึ่งมีหลักสูตร หลักเกณฑ์ และมาตรฐานการสอบเทียบเท่ากับมาตรฐานของ ก.พ. มาบรรจุเข้ารับราชการได้โดยความยินยอมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการนั้น และเป็นไปตามความสมัครใจของผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้และต้องเป็นบัญชีผู้สอบแข่งขันตำแหน่งเดียวกับตำแหน่งที่จะบรรจุเข้ารับราชการ เว้นแต่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นอย่างอื่น

ข้อ ๑๐ การคัดเลือก ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และต้องเป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น

การดำเนินการคัดเลือกอาจกระทำโดยการสอบสัมภาษณ์ สอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ หรือทดลองปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างก็ได้ และให้นำความในข้อ ๙ (๒) และข้อ ๙ วรรคสอง มาใช้บังคับในกรณีดังกล่าวด้วย

การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ในกรณีที่มีเหตุพิเศษไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน อาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยคำนึงถึงมาตรฐานที่ ก.พ. กำหนดด้วย

หมวด ๕

การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่ง

ข้อ ๑๑ การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งใด ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นอื่น ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นตามลักษณะงานของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้บรรจุและแต่งตั้ง จาก

(๑) ผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่การขึ้นบัญชี ตามข้อ ๙ (๒)

(๒) ผู้ได้รับคัดเลือก ตามข้อ ๑๐

(๓) กรณีอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๑๒ การย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ไปดำรงตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งนั้น โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เพื่อประโยชน์แก่การบริหารงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

การย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ดำรงตำแหน่งใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งเดียวกัน ต้องย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน เว้นแต่กรณีการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม ต้องเป็นไปตามความสมัครใจของพนักงาน ส่วนท้องถิ่นผู้นั้นและเป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๑๓ การโอน การรับโอน พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการตามกฎหมายอื่น ซึ่งไม่ใช่ ข้าราชการการเมือง หรือข้าราชการวิสามัญ สามารถกระทำได้เพื่อประโยชน์และประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

การโอน การรับโอน พนักงานส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดหลักเกณฑ์ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีโอกาสโอนไปปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการการเมือง หรือข้าราชการวิสามัญมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น อาจทำได้ถ้าเจ้าตัวสมัครใจ โดยผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้มีอำนาจตามกฎหมายที่จะรับโอนทำความตกลงกับผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของส่วนราชการหรือหน่วยงานสังกัดเดิมแล้วเสนอเรื่องให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ

การรับโอน ให้รับโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมและรับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม เว้นแต่การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการ ให้ถือเวลาราชการของผู้ที่โอนมาในขณะที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการ ตามกฎหมายอื่นนั้น เป็นเวลาราชการในสังกัดใหม่ด้วย

ข้อ ๑๔ การเลื่อนพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรม ประวัติการปฏิบัติราชการ และการผ่านหลักสูตรอบรมตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้คำนึงถึงประโยชน์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงจะได้รับ

การเลื่อนพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งนั้น

(ข้อ ๑๔ วรรคหนึ่ง แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

ข้อ ๑๕ การออกจากราชการของพนักงานส่วนท้องถิ่น นอกจากเป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้แล้ว พนักงานส่วนท้องถิ่นออกจากราชการเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก และได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๓) เป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามตาม ข้อ ๓

หมวด ๖

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ ๑๖ ให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมเพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและปฏิบัติตนของพนักงาน ส่วนท้องถิ่นตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๑๗ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการถือว่าผู้นั้น มีความชอบจะได้รับบำเหน็จความชอบซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล ประโยชน์ตอบแทนอื่น หรือการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณี ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๑๘ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณา โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและ ความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการ เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนด

การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในหลักเกณฑ์ให้มี คณะกรรมการขึ้นพิจารณาโดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมาตรฐานทั่วไป ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

สำหรับโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ ให้เป็นตามมาตรฐานทั่วไปที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยคำนึงถึงมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องดังกล่าว

(ข้อ ๑๘ วรรคสอง แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศ ก.ค. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

ข้อ ๑๙ การพัฒนาบุคคล ให้มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงาน ส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทาง ปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี

ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางบริหาร ควรจัดให้มีการพัฒนาพนักงาน ส่วนท้องถิ่นผู้จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วย

ข้อ ๒๐ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน พัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และมีหน้าที่เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นและปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรมตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจัดทำ การประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย

(ข้อ ๒๐ วรรคสอง แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

หมวด ๗

วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๑ พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติ โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อห้ามและข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง ให้มีมาตรฐานเดียวกับที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

ข้อ ๒๒ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควร กล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๒๓ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัย ผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดวินัยจึงต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษ ทั้งนี้ การลงโทษทางวินัยให้มีมาตรฐานเดียวกับที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

ข้อ ๒๔ การดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควร กล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ให้สอบสวนเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เว้นแต่ เป็นกรณีที่ไม่จำเป็นต้องสอบสวน ซึ่งไม่ทำให้เสียความเป็นธรรมและจะสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณาก็ได้

การสอบสวนตามวรรคหนึ่ง อย่างน้อยต้องมีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหามีโอกาสชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา และ การให้สิทธิผู้ถูกกล่าวหาหน้าที่ปรึกษาหรือทนายความเข้าฟังในการชี้แจงหรือให้ปากคำของตน

กระบวนการสอบสวนให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๒๕ ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและมีให้เป็นไปโดยพยาบาล โดยอคติ หรือโดยโทสะจริตหรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด

การลงโทษพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ทำเป็นคำสั่ง ในคำสั่งลงโทษให้แสดงข้อเท็จจริง พฤติการณ์การกระทำผิด ข้อกฎหมายและข้อพิจารณา ทั้งนี้ ให้ระบุสิทธิในการอุทธรณ์และระยะเวลาสำหรับการอุทธรณ์ไว้ในคำสั่งลงโทษด้วย

ข้อ ๒๖ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำหรือละเว้น การทำการใดที่พึงเห็นได้ว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา ของผู้นั้นหรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือ เป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือโดยผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำ ความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลัง ผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้ว เว้นแต่ออกจากราชการเพราะตายก็ให้มีการสืบสวนหรือพิจารณาและ ดำเนินการทางวินัย ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการ

ข้อ ๒๗ เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยหรือสั่งให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ออกจากราชการไปแล้ว ให้มีการรายงานการดำเนินการทางวินัยหรือการสั่งให้ออกจากราชการดังกล่าวต่อ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อพิจารณาหรือตรวจสอบตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วย ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๒๘ พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการ ตามกฎหมายอื่น ผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัยอยู่ก่อนวันโอนมาบรรจุให้ผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้น ดำเนินการทางวินัยต่อไปได้

หมวด ๘

การอุทธรณ์

ข้อ ๒๙ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยให้มีสิทธิอุทธรณ์ได้ หลักเกณฑ์และวิธีการอุทธรณ์ และการพิจารณาอุทธรณ์ ให้เป็นไปตาม มาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด และอย่างน้อยต้องมี สารสำคัญในเรื่อง สิทธิในการอุทธรณ์ สิทธิในการคัดค้านผู้พิจารณาอุทธรณ์ด้วยเหตุอันสมควร สิทธิในการ ชี้แจงหรือแถลงข้อเท็จจริงเพิ่มเติมตามความจำเป็น สิทธิการถอนอุทธรณ์ และการกำหนดระยะเวลาการ พิจารณาอุทธรณ์ ให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรม

ข้อ ๓๐ พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการ ตามกฎหมายอื่น ผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยอยู่ก่อนวันโอนมาบรรจุและผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่โอนมานั้นแต่ยังมีได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ตามกฎหมายดังกล่าว หรือได้ใช้สิทธิอุทธรณ์แต่การพิจารณายังไม่แล้วเสร็จ ก็ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ หรือมีสิทธิได้รับการพิจารณา อุทธรณ์ต่อไปได้แล้วแต่กรณี

หมวด ๙
การร้องทุกข์

ข้อ ๓๑ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้

หลักเกณฑ์และวิธีการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยมีหลักประกันและหลักเกณฑ์พื้นฐานเช่นเดียวกับหลักเกณฑ์และวิธีการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ เว้นแต่การร้องทุกข์กรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมายหรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน อาจกำหนดขั้นตอนการทำความเข้าใจกันระหว่างพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นกับผู้บังคับบัญชาเพื่อแก้ปัญหาในขั้นต้นก่อนก็ได้

หมวด ๑๐

การบริหารงานบุคคลของพนักงานครูส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๓๒ พนักงานครูส่วนท้องถิ่น ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นผู้สอนประจำในสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือดำรงตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือให้การศึกษาในสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาซึ่งไม่สังกัดสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูในส่วนที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานครูส่วนท้องถิ่นโดยอนุโลม

หมวด ๑๑

การบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง

ข้อ ๓๓ การบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานของลูกจ้างในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้นำข้อกำหนดในประกาศฉบับนี้มาใช้บังคับโดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๔ ผู้ใดเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นวิสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ หรือพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖ ประกอบกับพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๑๙ อยู่ในวันที่ประกาศฉบับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นวิสามัญตามกฎหมายนั้นต่อไป

ข้อ ๓๕ การใดที่ได้ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ใช้อยู่ก่อนวันที่ประกาศฉบับนี้ใช้บังคับและมีได้กำหนดไว้ในประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔

นายอาษา เมฆสุวรรณค์

ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

**หมายเหตุ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๘ ตอนพิเศษ ๖๒ ง ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๔๔



ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
(ฉบับที่ ๓)

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติม ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๖ ให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกบัญชีอัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่น ท้ายประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๖ และให้ใช้บัญชีอัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๓ ท้ายประกาศนี้แทน โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๗

(นายปริญญา นาคฉัตรีย์)

ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี 3

30								60,450					
29.5								59,500	70,350				
29								58,560	69,240				
28.5								57,640	68,150				
28							44,990	56,730	67,080				
27.5							44,280	55,840	66,020				
27							43,580	54,960	64,980				
26.5							42,890	54,090	63,960				
26			19,480				42,210	53,230	63,090				
25.5			19,120	22,760			41,550	52,370	62,220				
25			18,760	22,400	27,350		40,900	51,520	61,360				
24.5			18,410	22,050	26,920	33,310	40,260	50,670	60,500				
24			18,070	21,700	26,500	32,790	39,630	49,830	59,640	73,140			
23.5			17,730	21,360	26,080	32,270	39,080	49,010	58,800	71,990			
23			17,400	21,020	25,670	31,760	38,520	48,200	57,980	70,860			
22.5			17,080	20,690	25,270	31,260	37,960	47,380	57,150	69,740			
22			16,760	20,360	24,870	30,770	37,410	46,560	56,330	68,640			
21.5			16,450	20,040	24,480	30,290	36,860	45,750	55,510	67,560			
21	10,770		16,140	19,720	24,090	29,810	36,310	44,930	54,700	66,600			
20.5	10,570		15,840	19,410	23,710	29,340	35,770	44,130	53,890	65,630			
20	10,370	12,890	15,540	19,100	23,340	28,880	35,220	43,300	53,080	64,670			
19.5	10,180	12,650	15,290	18,790	22,980	28,430	34,680	42,620	52,260	63,720			
19	9,990	12,410	15,060	18,480	22,600	27,960	34,110	41,930	51,450	62,760	74,380		
18.5	9,800	12,180	14,810	18,190	22,230	27,490	33,560	41,250	50,640	61,800	73,210		
18	9,620	11,950	14,560	17,880	21,880	27,030	33,000	40,560	49,830	60,830	72,060		
17.5	9,440	11,730	14,320	17,570	21,500	26,580	32,450	39,880	49,010	59,870	70,930		
17	9,260	11,510	14,060	17,270	21,140	26,120	31,880	39,190	48,200	58,890	69,810		
16.5	9,090	11,300	13,820	16,960	20,770	25,660	31,340	38,500	47,380	57,930	68,690		
16	8,920	11,090	13,570	16,650	20,400	25,190	30,790	37,830	46,560	56,960	67,560		
15.5	8,750	10,880	13,310	16,340	20,040	24,730	30,220	37,130	45,750	56,000	66,440		
15	8,590	10,680	13,070	16,030	19,660	24,270	29,680	36,450	44,930	55,010	65,310		
14.5	8,430	10,480	12,810	15,720	19,300	23,820	29,110	35,760	44,130	54,050	64,200		
14	8,260	10,280	12,560	15,440	18,950	23,370	28,560	35,090	43,310	53,090	63,070		
13.5	8,100	10,070	12,330	15,140	18,590	22,920	28,030	34,430	42,490	52,120	61,950		
13	7,950	9,910	12,090	14,850	18,230	22,490	27,480	33,770	41,670	51,140	60,840		
12.5	7,790	9,710	11,860	14,570	17,890	22,040	26,980	33,140	40,890	50,170	59,710		
12	7,640	9,520	11,630	14,310	17,550	21,620	26,460	32,510	40,100	49,220	58,590	74,380	
11.5	7,480	9,330	11,400	14,030	17,200	21,190	25,970	31,900	39,360	48,290	57,480	73,210	
11	7,330	9,150	11,180	13,760	16,880	20,780	25,470	31,290	38,620	47,390	56,380	72,060	
10.5	7,210	8,970	10,970	13,500	16,550	20,360	24,970	30,690	37,880	46,470	55,270	70,930	
10	7,050	8,800	10,760	13,230	16,240	19,970	24,490	30,100	37,120	45,550	54,170	69,810	
9.5	6,920	8,610	10,540	12,970	15,920	19,580	24,010	29,510	36,410	44,680	53,060	68,690	
9	6,790	8,450	10,350	12,730	15,610	19,200	23,550	28,930	35,690	43,810	51,960	67,560	
8.5	6,650	8,290	10,150	12,470	15,290	18,810	23,080	28,350	34,980	42,950	50,870	66,440	
8	6,530	8,120	9,950	12,220	15,000	18,440	22,620	27,800	34,270	42,070	49,760	65,310	
7.5	6,400	7,960	9,740	11,960	14,680	18,060	22,170	27,230	33,550	41,190	48,670	64,200	
7	6,270	7,800	9,540	11,700	14,380	17,690	21,710	26,660	32,850	40,310	47,580	63,070	
6.5	6,160	7,630	9,340	11,450	14,070	17,310	21,240	26,100	32,110	39,440	46,500	61,950	
6	6,050	7,460	9,140	11,200	13,770	16,920	20,790	25,530	31,400	38,570	45,410	60,840	
5.5	5,920	7,290	8,930	10,950	13,470	16,570	20,320	24,960	30,700	37,700	44,340	59,710	
5	5,810	7,140	8,740	10,700	13,160	16,190	19,860	24,400	29,980	36,820	43,250	58,590	
4.5	5,690	6,970	8,540	10,440	12,840	15,800	19,410	23,830	29,280	35,950	42,190	57,480	
4	5,580	6,800	8,340	10,190	12,530	15,430	18,950	23,270	28,560	35,090	41,140	56,380	
3.5	5,440	6,630	8,130	9,960	12,240	15,050	18,470	22,700	27,850	34,220	40,090	55,270	
3	5,340	6,470	7,940	9,700	11,920	14,660	18,010	22,140	27,160	33,360	39,090	54,170	
2.5	5,220	6,300	7,730	9,440	11,620	14,300	17,560	21,550	26,460	32,510	38,060	53,060	
2	5,100	6,140	7,530	9,210	11,310	13,910	17,100	20,990	25,770	31,650	37,060	51,960	
1.5	4,980	5,970	7,320	8,970	11,000	13,530	16,640	20,420	25,080	30,820	36,070	50,870	
1	4,870	5,810	7,140	8,740	10,700	13,160	16,190	19,860	24,400	29,980	35,090	49,760	
ขั้น	อันดับ ท. 1	อันดับ ท. 2	อันดับ ท. 3	อันดับ ท. 4	อันดับ ท. 5	อันดับ ท. 6	อันดับ ท. 7	อันดับ ท. 8	อันดับ ท. 9	อันดับ ท. 10	อันดับ ท. 11	อันดับ บ. 11	



ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
(ฉบับที่ ๔)

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเห็นสมควรให้มีการปรับปรุงระบบ
จำแนกตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่
๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ ให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนด
มาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้เพิ่มความดังต่อไปนี้ เป็นข้อ ๓/๑ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔

“ข้อ ๓/๑ การสรรหาบุคคล การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่ง การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ
และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงความรู้ ทักษะ
และสมรรถนะที่จำเป็นตามบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นท้ายประกาศนี้”

ข้อ ๓ ให้เพิ่มความดังต่อไปนี้เป็นข้อ ๔/๑ และข้อ ๔/๒ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่
๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔

“ข้อ ๔/๑ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มี ๔ ประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ
รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ
พนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน
ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งระดับที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลาง
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา
ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่
ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร
ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น”

“ข้อ ๔/๒ ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีระดับดังต่อไปนี้

- (๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร
 - (ก) ระดับต้น
 - (ข) ระดับกลาง
 - (ค) ระดับสูง
- (๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ
 - (ก) ระดับต้น
 - (ข) ระดับกลาง
 - (ค) ระดับสูง
- (๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ
 - (ก) ระดับปฏิบัติการ
 - (ข) ระดับชำนาญการ
 - (ค) ระดับชำนาญการพิเศษ
 - (ง) ระดับเชี่ยวชาญ
- (๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป
 - (ก) ระดับปฏิบัติงาน
 - (ข) ระดับชำนาญงาน
 - (ค) ระดับอาวุโส

การจัดพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๕ การกำหนดมาตรฐานของตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ให้จำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีขนาดแตกต่างกันด้วย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

มาตรฐานทั่วไปตามวรรคหนึ่ง ให้ระบุชื่อตำแหน่งในสายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ตามบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นท้ายประกาศนี้”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

/ . “ข้อ ๗...

“ข้อ ๗ ให้มีการจัดประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคง สร้างขวัญและแรงจูงใจให้กับพนักงานส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่ง ของข้อ ๑๔ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๔ การเลื่อนพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรม ประวัติการปฏิบัติราชการ และการผ่านหลักสูตรอบรมตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนด โดยให้คำนึงถึงประโยชน์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงจะได้รับ”

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในวรรคสอง ของข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในหลักเกณฑ์ให้มีคณะกรรมการขึ้นพิจารณาโดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด”

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความในวรรคสอง ของข้อ ๒๐ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรมตลอดจนการรักษา วินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย”

ข้อ ๙ ในระหว่างที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ยังมิได้จัดทำมาตรฐานทั่วไปตามประกาศนี้ ให้บรรดามาตรฐานทั่วไปที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ ให้คงมีผลบังคับใช้ต่อไป จนกว่าจะมีการแก้ไขให้เป็นไปตามประกาศนี้

ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำมาตรฐานทั่วไปตามวรรคหนึ่งให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปี นับแต่วันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗



(นายปริญญา นาคฉัตรีย์)

ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

บัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น
แนบท้ายประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

๑. ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑.๑ ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน ๒๑ ด้าน ดังนี้

- | |
|--|
| <p>๑.๑.๑ ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)</p> <p>๑.๑.๒ ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)</p> <p>๑.๑.๓ ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว</p> <p>๑.๑.๔ ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน</p> <p>๑.๑.๕ ความรู้เรื่องการจัดการความรู้</p> <p>๑.๑.๖ ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์</p> <p>๑.๑.๗ ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล</p> <p>๑.๑.๘ ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร</p> <p>๑.๑.๙ ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ เช่น การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA), การประเมินผลกระทบทางสุขภาพ (HIA), ฯลฯ</p> <p>๑.๑.๑๐ ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ</p> <p>๑.๑.๑๑ ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS)</p> <p>๑.๑.๑๒ ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง</p> <p>๑.๑.๑๓ ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี</p> <p>๑.๑.๑๔ ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ</p> <p>๑.๑.๑๕ ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๑.๑.๑๖ ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๑.๑.๑๗ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ</p> <p>๑.๑.๑๘ ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่</p> <p>๑.๑.๑๙ ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ</p> <p>๑.๑.๒๐ ความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software) และเน็ตเวิร์ก (Network)</p> <p>๑.๑.๒๑ ความรู้เรื่องบรรณารักษ์</p> |
|--|

๑.๒ การกำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

๑.๒.๑ สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๗ ด้าน

๑.๒.๒ สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๗ ด้าน

๑.๒.๓ สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๕ ด้าน

๑.๒.๔ สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๑.๓ การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๒. ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๑ ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน ๙ ด้าน ดังนี้

- ๒.๑.๑ ทักษะการบริหารข้อมูล
- ๒.๑.๒ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๒.๑.๓ ทักษะการประสานงาน
- ๒.๑.๔ ทักษะในการสืบสวน
- ๒.๑.๕ ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒.๑.๖ ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ๒.๑.๗ ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
- ๒.๑.๘ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๒.๑.๙ ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

๒.๒ การกำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

๒.๒.๑ สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน

๒.๒.๒ สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน

๒.๒.๓ สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๒.๒.๔ สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๒.๓ การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๓. สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๑ สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๓.๑.๑ **สมรรถนะหลัก** หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมี เพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ ดังนี้

- ๓.๑.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๓.๑.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- ๓.๑.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ๓.๑.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ
- ๓.๑.๑.๕ การทำงานเป็นทีม

๓.๑.๒ **สมรรถนะประจำผู้บริหาร** หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการในตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ซึ่งต้องกำกับดูแลทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๔ สมรรถนะ ดังนี้

- ๓.๑.๒.๑ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ๓.๑.๒.๒ ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ๓.๑.๒.๓ ความสามารถในการพัฒนาคน
- ๓.๑.๒.๔ การคิดเชิงกลยุทธ์

๓.๑.๓ **สมรรถนะประจำสายงาน** หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับประเภทและระดับตำแหน่งในสายงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในสายงานนั้น สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๒๒ สมรรถนะ ดังนี้

- ๓.๑.๓.๑ การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ
- ๓.๑.๓.๒ การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ
- ๓.๑.๓.๓ การแก้ปัญหาและดำเนินการเชิงรุก
- ๓.๑.๓.๔ การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล
- ๓.๑.๓.๕ การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์
- ๓.๑.๓.๖ การคิดวิเคราะห์
- ๓.๑.๓.๗ การบริหารความเสี่ยง
- ๓.๑.๓.๘ การบริหารทรัพยากร
- ๓.๑.๓.๙ การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง
- ๓.๑.๓.๑๐ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์
- ๓.๑.๓.๑๑ การวางแผนและการจัดการ
- ๓.๑.๓.๑๒ การวิเคราะห์และการบูรณาการ
- ๓.๑.๓.๑๓ การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน
- ๓.๑.๓.๑๔ การส่งเสริมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
- ๓.๑.๓.๑๕ การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์
- ๓.๑.๓.๑๖ ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์
- ๓.๑.๓.๑๗ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น
- ๓.๑.๓.๑๘ ความคิดสร้างสรรค์
- ๓.๑.๓.๑๙ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน
- ๓.๑.๓.๒๐ จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
- ๓.๑.๓.๒๑ ศิลปะการโน้มน้าวใจ
- ๓.๑.๓.๒๒ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น

๓.๒ การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

๓.๒.๑ สมรรถนะหลัก ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในทุกประเภทและระดับตำแหน่ง ทั้ง ๕ สมรรถนะ

๓.๒.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ทั้ง ๔ สมรรถนะ

๓.๒.๓ สมรรถนะประจำสายงาน ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในทุกประเภทและระดับตำแหน่งไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ สมรรถนะ

๓.๓ การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนด

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
(ฉบับที่ ๒)

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติม ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้เหมาะสมกับสภาวการณ์ในปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๖ ให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖ การจัดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพปริมาณและความยากง่ายของงานในแต่ละตำแหน่ง ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อัตราเงินเดือนและอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนและอัตราเงินประจำตำแหน่งท้ายประกาศนี้

อัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะและอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานครูส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะและอัตราเงินประจำตำแหน่งที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยอนุโลม”

ข้อ ๔ บัญชีอัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่นท้ายประกาศนี้ บัญชี ๑ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เป็นต้นไป บัญชีอัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่นท้ายประกาศนี้ บัญชี ๒ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ เป็นต้นไป และบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นท้ายประกาศนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันประกาศ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖

ปริญญา นาคฉัตรีย์

ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น ปีบัญชี 1

26.5								51,510	60,910			
26								50,690	60,080			
25.5								49,870	59,250			
25								49,060	58,430			
24.5								48,250	57,610			
24							37,740	47,450	56,800			
23.5							37,210	46,670	56,000			
23							36,680	45,900	55,210			
22.5							36,150	45,120	54,420			
22							35,620	44,340	53,640			
21.5							35,100	43,570	52,860	64,340		
21							34,580	42,790	52,090	63,420		
20.5							34,060	42,020	51,320	62,500		
20			14,800	18,190	22,220	27,500	33,540	41,230	50,550	61,590		
19.5			14,560	17,890	21,880	27,070	33,020	40,590	49,770	60,680		
19			14,340	17,600	21,520	26,620	32,480	39,930	49,000	59,770		
18.5			14,100	17,320	21,170	26,180	31,960	39,280	48,220	58,850		
18			13,860	17,020	20,830	25,740	31,420	38,620	47,450	57,930		
17.5			13,630	16,730	20,470	25,310	30,900	37,980	46,670	57,010		
17			13,390	16,440	20,130	24,870	30,360	37,320	45,900	56,080	66,480	
16.5			13,160	16,150	19,780	24,430	29,840	36,660	45,120	55,170	65,410	
16			12,920	15,850	19,420	23,990	29,320	36,020	44,340	54,240	64,340	
15.5			12,670	15,560	19,080	23,550	28,780	35,360	43,570	53,330	63,270	
15	8,180		12,440	15,260	18,720	23,110	28,260	34,710	42,790	52,390	62,200	
14.5	8,020		12,200	14,970	18,380	22,680	27,720	34,050	42,020	51,470	61,140	
14	7,860	9,790	11,960	14,700	18,040	22,250	27,200	33,410	41,240	50,560	60,060	
13.5	7,710	9,590	11,740	14,410	17,700	21,820	26,690	32,790	40,460	49,630	59,000	
13	7,570	9,430	11,510	14,140	17,360	21,410	26,170	32,160	39,680	48,700	57,940	
12.5	7,410	9,240	11,290	13,870	17,030	20,990	25,690	31,560	38,940	47,780	56,860	
12	7,270	9,060	11,070	13,620	16,710	20,590	25,200	30,960	38,190	46,870	55,800	
11.5	7,120	8,880	10,850	13,360	16,380	20,180	24,730	30,380	37,480	45,990	54,740	
11	6,980	8,710	10,640	13,100	16,070	19,790	24,250	29,800	36,780	45,130	53,690	
10.5	6,860	8,540	10,440	12,850	15,760	19,390	23,780	29,220	36,070	44,250	52,630	
10	6,710	8,380	10,240	12,600	15,460	19,010	23,320	28,660	35,350	43,380	51,590	66,480
9.5	6,590	8,200	10,030	12,350	15,160	18,640	22,860	28,100	34,670	42,550	50,530	65,410
9	6,460	8,040	9,850	12,120	14,860	18,280	22,420	27,550	33,990	41,720	49,480	64,340
8.5	6,330	7,890	9,660	11,870	14,560	17,910	21,980	27,000	33,310	40,900	48,440	63,270
8	6,210	7,730	9,470	11,630	14,280	17,560	21,540	26,470	32,630	40,060	47,390	62,200
7.5	6,090	7,580	9,270	11,390	13,980	17,200	21,110	25,930	31,950	39,220	46,350	61,140
7	5,970	7,420	9,080	11,140	13,690	16,840	20,670	25,390	31,280	38,390	45,310	60,060
6.5	5,860	7,260	8,890	10,900	13,400	16,480	20,220	24,850	30,580	37,560	44,280	59,000
6	5,760	7,100	8,700	10,660	13,110	16,110	19,800	24,310	29,900	36,730	43,240	57,940
5.5	5,630	6,940	8,500	10,420	12,820	15,780	19,350	23,770	29,230	35,900	42,220	56,860
5	5,530	6,800	8,320	10,190	12,530	15,410	18,910	23,230	28,550	35,060	41,190	55,800
4.5	5,410	6,630	8,130	9,940	12,220	15,040	18,480	22,690	27,880	34,230	40,180	54,740
4	5,310	6,470	7,940	9,700	11,930	14,690	18,040	22,160	27,200	33,410	39,180	53,690
3.5	5,180	6,310	7,740	9,480	11,650	14,330	17,590	21,610	26,520	32,590	38,180	52,630
3	5,080	6,160	7,560	9,230	11,350	13,960	17,150	21,080	25,860	31,770	37,220	51,590
2.5	4,970	6,000	7,360	8,990	11,060	13,610	16,720	20,520	25,200	30,960	36,240	50,530
2	4,850	5,840	7,170	8,770	10,770	13,240	16,280	19,990	24,540	30,140	35,290	49,480
1.5	4,740	5,680	6,970	8,540	10,470	12,880	15,840	19,440	23,880	29,350	34,350	48,440
1	4,630	5,530	6,800	8,320	10,190	12,530	15,410	18,910	23,230	28,550	33,410	47,390
ขั้น	อันดับ ท. 1	อันดับ ท. 2	อันดับ ท. 3	อันดับ ท. 4	อันดับ ท. 5	อันดับ ท. 6	อันดับ ท. 7	อันดับ ท. 8	อันดับ ท. 9	อันดับ ท. 10	อันดับ ท. 11	อันดับ บ. 11

บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี 2

26.5								54,090	63,960			
26								53,230	63,090			
25.5								52,370	62,220			
25								51,520	61,360			
24.5								50,670	60,500			
24							39,630	49,830	59,640			
23.5							39,080	49,010	58,800			
23							38,520	48,200	57,980			
22.5							37,960	47,380	57,150			
22							37,410	46,560	56,330			
21.5							36,860	45,750	55,510	67,560		
21							36,310	44,930	54,700	66,600		
20.5							35,770	44,130	53,890	65,630		
20			15,540	19,100	23,340	28,880	35,220	43,300	53,080	64,670		
19.5			15,290	18,790	22,980	28,430	34,680	42,620	52,260	63,720		
19			15,060	18,480	22,600	27,960	34,110	41,930	51,450	62,760		
18.5			14,810	18,190	22,230	27,490	33,560	41,250	50,640	61,800		
18			14,560	17,880	21,880	27,030	33,000	40,560	49,830	60,830		
17.5			14,320	17,570	21,500	26,580	32,450	39,880	49,010	59,870		
17			14,060	17,270	21,140	26,120	31,880	39,190	48,200	58,890	69,810	
16.5			13,820	16,960	20,770	25,660	31,340	38,500	47,380	57,930	68,690	
16			13,570	16,650	20,400	25,190	30,790	37,830	46,560	56,960	67,560	
15.5			13,310	16,340	20,040	24,730	30,220	37,130	45,750	56,000	66,440	
15	8,590		13,070	16,030	19,660	24,270	29,680	36,450	44,930	55,010	65,310	
14.5	8,430		12,810	15,720	19,300	23,820	29,110	35,760	44,130	54,050	64,200	
14	8,260	10,280	12,560	15,440	18,950	23,370	28,560	35,090	43,310	53,090	63,070	
13.5	8,100	10,070	12,330	15,140	18,590	22,920	28,030	34,430	42,490	52,120	61,950	
13	7,950	9,910	12,090	14,850	18,230	22,490	27,480	33,770	41,670	51,140	60,840	
12.5	7,790	9,710	11,860	14,570	17,890	22,040	26,980	33,140	40,890	50,170	59,710	
12	7,640	9,520	11,630	14,310	17,550	21,620	26,460	32,510	40,100	49,220	58,590	
11.5	7,480	9,330	11,400	14,030	17,200	21,190	25,970	31,900	39,360	48,290	57,480	
11	7,330	9,150	11,180	13,760	16,880	20,780	25,470	31,290	38,620	47,390	56,380	
10.5	7,210	8,970	10,970	13,500	16,550	20,360	24,970	30,690	37,880	46,470	55,270	
10	7,050	8,800	10,760	13,230	16,240	19,970	24,490	30,100	37,120	45,550	54,170	69,810
9.5	6,920	8,610	10,540	12,970	15,920	19,580	24,010	29,510	36,410	44,680	53,060	68,690
9	6,790	8,450	10,350	12,730	15,610	19,200	23,550	28,930	35,690	43,810	51,960	67,560
8.5	6,650	8,290	10,150	12,470	15,290	18,810	23,080	28,350	34,980	42,950	50,870	66,440
8	6,530	8,120	9,950	12,220	15,000	18,440	22,620	27,800	34,270	42,070	49,760	65,310
7.5	6,400	7,960	9,740	11,960	14,680	18,060	22,170	27,230	33,550	41,190	48,670	64,200
7	6,270	7,800	9,540	11,700	14,380	17,690	21,710	26,660	32,850	40,310	47,580	63,070
6.5	6,160	7,630	9,340	11,450	14,070	17,310	21,240	26,100	32,110	39,440	46,500	61,950
6	6,050	7,460	9,140	11,200	13,770	16,920	20,790	25,530	31,400	38,570	45,410	60,840
5.5	5,920	7,290	8,930	10,950	13,470	16,570	20,320	24,960	30,700	37,700	44,340	59,710
5	5,810	7,140	8,740	10,700	13,160	16,190	19,860	24,400	29,980	36,820	43,250	58,590
4.5	5,690	6,970	8,540	10,440	12,840	15,800	19,410	23,830	29,280	35,950	42,190	57,480
4	5,580	6,800	8,340	10,190	12,530	15,430	18,950	23,270	28,560	35,090	41,140	56,380
3.5	5,440	6,630	8,130	9,960	12,240	15,050	18,470	22,700	27,850	34,220	40,090	55,270
3	5,340	6,470	7,940	9,700	11,920	14,660	18,010	22,140	27,160	33,360	39,090	54,170
2.5	5,220	6,300	7,730	9,440	11,620	14,300	17,560	21,550	26,460	32,510	38,060	53,060
2	5,100	6,140	7,530	9,210	11,310	13,910	17,100	20,990	25,770	31,650	37,060	51,960
1.5	4,980	5,970	7,320	8,970	11,000	13,530	16,640	20,420	25,080	30,820	36,070	50,870
1	4,870	5,810	7,140	8,740	10,700	13,160	16,190	19,860	24,400	29,980	35,090	49,760
ขั้น	อันดับ ท. 1	อันดับ ท. 2	อันดับ ท. 3	อันดับ ท. 4	อันดับ ท. 5	อันดับ ท. 6	อันดับ ท. 7	อันดับ ท. 8	อันดับ ท. 9	อันดับ ท. 10	อันดับ ท. 11	อันดับ บ. 11

บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนจังหวัด

๑. ประเภทบริหาร

ตำแหน่ง	อันดับ ท.	อัตรา (บาท)/เดือน
๑) ปลัด อบจ./รองปลัด อบจ.	๗	๓,๕๐๐
	๘	๕,๖๐๐
	๙	๑๐,๐๐๐
๒) หัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากอง	๙	๑๐,๐๐๐
๓) ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกอง	๗	๓,๕๐๐
	๘	๕,๖๐๐

๒. ประเภทวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ

ตำแหน่ง	อันดับ ท.	อัตรา (บาท)/เดือน
วิชาชีพเฉพาะ	๗	๓,๕๐๐
๑) วิชาชีพเฉพาะกายภาพบำบัด	๘	๕,๖๐๐
๒) วิชาชีพเฉพาะการทันตแพทย์		
๓) วิชาชีพเฉพาะการพยาบาล		
๔) วิชาชีพเฉพาะการแพทย์		
๕) วิชาชีพเฉพาะการสัตวแพทย์		
๖) วิชาชีพเฉพาะเภสัชกรรม		
๗) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมเครื่องกล		
๘) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมไฟฟ้า		
๙) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมโยธา		
๑๐) วิชาชีพเฉพาะสถาปัตยกรรม		
๑๑) วิชาชีพเฉพาะรังสีการแพทย์		
๑๒) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมชลประทาน		
๑๓) วิชาชีพเฉพาะวิทยาการคอมพิวเตอร์		
๑๔) วิชาชีพเฉพาะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		
๑๕) วิชาชีพเฉพาะนิติการ		

ตำแหน่ง	อันดับ ท.	อัตรา (บาท)/เดือน
เชี่ยวชาญเฉพาะ ๑) ด้านการผังเมือง ๒) ด้านการฝึกอบรม ๓) ด้านการสืบสวนสอบสวน ๔) ด้านการตรวจสอบบัญชี ๕) ด้านนิติการ ๖) ด้านโบราณคดี ๗) ด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน ๘) ด้านวิชาการคลัง ๙) ด้านวิชาการบัญชี ๑๐) ด้านการพัฒนาชุมชน ๑๑) ด้านวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์ ๑๒) ด้านวิชาการสัตวบาล ๑๓) ด้านวิชาการสาธารณสุข ๑๔) ด้านวิชาการสิ่งแวดล้อม ๑๕) ด้านวิชาการสุขาภิบาล ๑๖) ด้านวิศวกรรม	๙	๙,๙๐๐

เทศบาลและเมืองพัทยา

๑. ประเภทบริหาร

ตำแหน่ง	อันดับ ท.	อัตรา (บาท)/เดือน
๑) ปลัดเทศบาล/รองปลัดเทศบาล ปลัดเมืองพัทยา/รองปลัดเมืองพัทยา	๖	๓,๕๐๐
	๗	๓,๕๐๐
	๘	๕,๖๐๐
	๙	๑๐,๐๐๐
๒) หัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากอง	๙	๑๐,๐๐๐
๓) ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกอง	๖	๓,๕๐๐
	๗	๓,๕๐๐
	๘	๕,๖๐๐

๒. ประเภทวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ

ตำแหน่ง	อันดับ ท.	อัตรา (บาท)/เดือน
วิชาชีพเฉพาะ	๗	๓,๕๐๐
๑) วิชาชีพเฉพาะกายภาพบำบัด	๘	๕,๖๐๐
๒) วิชาชีพเฉพาะการทันตแพทย์		
๓) วิชาชีพเฉพาะการพยาบาล		
๔) วิชาชีพเฉพาะการแพทย์		
๕) วิชาชีพเฉพาะการสัตวแพทย์		
๖) วิชาชีพเฉพาะเกษตรกรรม		
๗) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมเครื่องกล		
๘) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมไฟฟ้า		
๙) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมโยธา		
๑๐) วิชาชีพเฉพาะสถาปัตยกรรม		
๑๑) วิชาชีพเฉพาะรังสีการแพทย์		
๑๒) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมชลประทาน		
๑๓) วิชาชีพเฉพาะวิทยาการคอมพิวเตอร์		
๑๔) วิชาชีพเฉพาะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		
๑๕) วิชาชีพเฉพาะนิติการ		

ตำแหน่ง	อันดับ ท.	อัตรา (บาท)/เดือน
เชี่ยวชาญเฉพาะ ๑) ด้านการผังเมือง ๒) ด้านการฝึกอบรม ๓) ด้านการสืบสวนสอบสวน ๔) ด้านการตรวจสอบบัญชี ๕) ด้านนิติการ ๖) ด้านโบราณคดี ๗) ด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน ๘) ด้านวิชาการคลัง ๙) ด้านวิชาการบัญชี ๑๐) ด้านการพัฒนาชุมชน ๑๑) ด้านวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์ ๑๒) ด้านวิชาการสัตวบาล ๑๓) ด้านวิชาการสาธารณสุข ๑๔) ด้านวิชาการสิ่งแวดล้อม ๑๕) ด้านวิชาการสุขาภิบาล ๑๖) ด้านวิศวกรรม	๙	๙,๙๐๐

องค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ประเภทบริหาร

ตำแหน่ง	อันดับ ท.	อัตรา (บาท)/เดือน
๑) ปลัด อบต./รองปลัด อบต.	๖	๓,๕๐๐
	๗	๓,๕๐๐
	๘	๕,๖๐๐
๒) หัวหน้าส่วน (หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากอง)	๖	๓,๕๐๐
	๗	๓,๕๐๐
	๘	๕,๖๐๐

๒. ประเภทวิชาชีพเฉพาะ

ตำแหน่ง	อันดับ ท.	อัตรา (บาท)/เดือน
วิชาชีพเฉพาะ	๗	๓,๕๐๐
๑) วิชาชีพเฉพาะกายภาพบำบัด	๘	๕,๖๐๐
๒) วิชาชีพเฉพาะการทันตแพทย์		
๓) วิชาชีพเฉพาะการพยาบาล		
๔) วิชาชีพเฉพาะการแพทย์		
๕) วิชาชีพเฉพาะการสัตวแพทย์		
๖) วิชาชีพเฉพาะเภสัชกรรม		
๗) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมเครื่องกล		
๘) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมไฟฟ้า		
๙) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมโยธา		
๑๐) วิชาชีพเฉพาะสถาปัตยกรรม		
๑๑) วิชาชีพเฉพาะรังสีการแพทย์		
๑๒) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมชลประทาน		
๑๓) วิชาชีพเฉพาะวิทยาการคอมพิวเตอร์		
๑๔) วิชาชีพเฉพาะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		
๑๕) วิชาชีพเฉพาะนิติการ		



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการแก้ไขมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแทนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมถึงกรุงเทพมหานคร เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีมาตรฐาน และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๑ และข้อ ๕ แห่งคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ข้อ ๕ วรรคสอง และข้อ ๘ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๐ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๐ และครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระหว่างประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ไม่ให้นำประกาศดังต่อไปนี้มาใช้บังคับ

(๑) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕

(๒) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๕๖

(๓) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับกระบวนการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๘

บรรดาประกาศ หรือหนังสือสั่งการอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด” เรียกโดยย่อว่า ก.จ.

“คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล” เรียกโดยย่อว่า ก.ท.

“คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล” เรียกโดยย่อว่า ก.อบต.

“คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น” เรียกโดยย่อว่า กสท.
“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐที่มีการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

หมวด ๑
บททั่วไป

ข้อ ๕ ให้ กสท. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจัดสอบเอง หรืออาจให้มหาวิทยาลัยที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้จัดการสอบแข่งขันภายใต้การกำกับดูแลของ กสท. ก็ได้

กรณีการคัดเลือกมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในฐานะสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. คัดเลือกมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีความเหมาะสมเพื่อจัดการสอบแข่งขัน

ข้อ ๖ ค่าธรรมเนียมสอบแข่งขัน ให้ กสท. กำหนดตามอัตราที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด โดยอนุโลม

ค่าธรรมเนียมสอบแข่งขันจะไม่ย่ำคืนให้ไม่ว่ากรณีใดๆ เว้นแต่ กสท. จะพิจารณายกเว้นเป็นรายกรณี

ข้อ ๗ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสอบแข่งขัน ให้เป็นไปตามระเบียบกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นว่าด้วยเงินค่าธรรมเนียมการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๔ และระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง

หมวด ๒
อำนาจหน้าที่ของ กสท.

ข้อ ๘ ให้ กสท. มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
(๒) ประกาศกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสอบแข่งขันตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนถึงสิ้นสุดการสอบแข่งขัน โดยความเห็นชอบของ ก.อบต. ร่วมกับ ก.จ. และ ก.ท.

(๓) ติดตามการดำเนินการของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้จัดการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามข้อตกลงในสัญญา แล้วรายงานต่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(๔) กำหนดจังหวัดเป็นศูนย์อำนาจการสอบแข่งขันแต่ละกลุ่มภาค/เขต

(๕) ประสานงานจังหวัดที่เป็นศูนย์สอบและสนามสอบแข่งขันดำเนินการให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม และเรียบร้อย

(๖) วินิจฉัยและแก้ปัญหาการสอบแข่งขัน การทุจริตสอบแข่งขัน และการอื่นที่เกี่ยวข้องในกระบวนการสอบแข่งขัน

(๗) แต่งตั้งคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อช่วยเหลือการดำเนินการในอำนาจหน้าที่ของ กสท.

(๘) รายงานการดำเนินการสอบแข่งขัน ปัญหา ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ต่อ ก.อบต. อย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง จนกว่าจะได้ดำเนินการประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้แล้วเสร็จ

(๙) เรื่องอื่นๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ หรือที่ ก.อบต. มอบหมาย

หมวด ๓

ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการสอบแข่งขัน

ข้อ ๙ ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในฐานะสำนักงาน ก.อบต. สรรวจตำแหน่งและอัตราว่างขององค์การบริหารส่วนตำบล พร้อมทั้งรายงานให้ ก.อบต. พิจารณาเห็นชอบให้ กสท. ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่งและอัตราว่างนั้นต่อไป

ข้อ ๑๐ กรณี กสท. ให้มหาวิทยาลัยเป็นผู้จัดการสอบแข่งขัน ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการคัดเลือกมหาวิทยาลัยตามกฎหมายหรือระเบียบเกี่ยวกับการพัสดุเป็นคู่สัญญาจ้าง

ข้อกำหนดรายละเอียดการจ้างต้องกำหนดให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามประกาศนี้ โดยอย่างน้อยให้มหาวิทยาลัยที่ได้รับการคัดเลือกมีหน้าที่จัดการสอบแข่งขัน เช่น การรับสมัครสอบ การออกข้อสอบ ผลิตข้อสอบ การจัดสถานที่สอบ การตรวจข้อสอบ ประมวลผลคะแนนสอบ หรืองานอื่นที่ กสท. มอบหมาย

ข้อ ๑๑ ให้ กสท. ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันโดยระบุรายละเอียดในเรื่องต่างๆ ดังนี้

(๑) ชื่อตำแหน่งและจำนวนอัตราว่างที่อาจจะบรรจุแต่งตั้ง
(๒) คุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้มีสิทธิสมัครสอบแข่งขันสำหรับตำแหน่งนั้น

(๓) เงินเดือนที่จะได้รับสำหรับตำแหน่งนั้นซึ่งกำหนดตามคุณวุฒิที่ประกาศรับสมัครสอบ

(๔) วัน เวลา และวิธีการรับสมัครสอบ
(๕) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัครสอบ
(๖) หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิก

บัญชีผู้สอบแข่งขันได้

(๗) เงื่อนไขเกี่ยวกับการใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้เพื่อบรรจุแต่งตั้งหรือการย้าย การโอนหรือการรับโอน

(๘) เรื่องอื่นๆ หรือข้อความอื่นที่ผู้สมัครสอบควรทราบ

ข้อ ๑๒ การประกาศรับสมัครสอบแข่งขันให้เผยแพร่ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันก่อนวันรับสมัครสอบไม่น้อยกว่าสิบวันทำการ โดยวิธีการดังต่อไปนี้

- (๑) เผยแพร่บนเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- (๒) เผยแพร่บนเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้จัดการสอบ
- (๓) ปิดประกาศในที่เปิดเผย เช่น ศาลากลางจังหวัด ที่ว่าการอำเภอ
- (๔) สื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่นใด

ข้อ ๑๓ การรับสมัครสอบแข่งขันให้รับสมัครสอบทางเว็บไซต์หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือช่องทางอื่นก็ได้ตามที่ กสท. กำหนด โดยมีระยะเวลารับสมัครสอบไม่น้อยกว่าสิบห้าวันทำการ

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องขยายระยะเวลาการรับสมัครสอบแข่งขัน กสท. อาจประกาศขยายระยะเวลาการรับสมัครสอบได้ โดยจะต้องไม่น้อยกว่าห้าวันทำการแต่ไม่เกินสิบห้าวันทำการ ทั้งนี้ นับตั้งแต่วันถัดจากวันสุดท้ายของการรับสมัครสอบ และจะต้องประกาศการขยายเวลาก่อนวันปิดรับสมัครสอบ

ข้อ ๑๔ ให้ กสท. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบก่อนวันสอบไม่น้อยกว่าสิบวันทำการ

ข้อ ๑๕ ให้ กสท. ประกาศกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบ วิธีการสอบแข่งขันเท่าที่ไม่ขัดต่อหลักสูตรการสอบแข่งขันและวิธีการวัดผล และวิธีปฏิบัติอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการสอบแข่งขัน โดยประกาศก่อนวันสอบไม่น้อยกว่าสิบวันทำการหรือในคราวเดียวกับประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบแข่งขัน

ข้อ ๑๖ เพื่อประโยชน์ในการสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันและการบรรจุแต่งตั้งตามประกาศนี้ ให้รวมจังหวัดต่างๆ เป็นกลุ่มภาค/เขต จำนวน ๑๐ กลุ่มภาค/เขต ดังนี้

(๑) กลุ่มภาคกลาง เขต ๑ ได้แก่ ๑.จังหวัดชัยนาท ๒.จังหวัดนนทบุรี ๓.จังหวัดปทุมธานี ๔.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๕.จังหวัดลพบุรี ๖.จังหวัดสระบุรี ๗.จังหวัดสิงห์บุรี ๘.จังหวัดอ่างทอง

(๒) กลุ่มภาคกลาง เขต ๒ ได้แก่ ๑.จังหวัดจันทบุรี ๒.จังหวัดฉะเชิงเทรา ๓.จังหวัดชลบุรี ๔.จังหวัดตราด ๕.จังหวัดนครนายก ๖.จังหวัดปราจีนบุรี ๗.จังหวัดระยอง ๘.จังหวัดสมุทรปราการ ๙.จังหวัดสระแก้ว

(๓) กลุ่มภาคกลาง เขต ๓ ได้แก่ ๑.จังหวัดกาญจนบุรี ๒.จังหวัดนครปฐม ๓.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ๔.จังหวัดเพชรบุรี ๕.จังหวัดราชบุรี ๖.จังหวัดสมุทรสงคราม ๗.จังหวัดสมุทรสาคร ๘.จังหวัดสุพรรณบุรี

(๔) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต ๑ ได้แก่ ๑.จังหวัดกาฬสินธุ์ ๒.จังหวัดขอนแก่น ๓.จังหวัดชัยภูมิ ๔.จังหวัดนครราชสีมา ๕.จังหวัดบุรีรัมย์ ๖.จังหวัดมหาสารคาม

(๕) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต ๒ ได้แก่ ๑.จังหวัดมุกดาหาร ๒.จังหวัดยโสธร ๓.จังหวัดร้อยเอ็ด ๔.จังหวัดศรีสะเกษ ๕.จังหวัดสุรินทร์ ๖.จังหวัดอำนาจเจริญ ๗.จังหวัดอุบลราชธานี

(๖) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต ๓ ได้แก่ ๑.จังหวัดนครพนม ๒.จังหวัดบึงกาฬ ๓.จังหวัดเลย ๔.จังหวัดสกลนคร ๕.จังหวัดหนองคาย ๖.จังหวัดหนองบัวลำภู ๗.จังหวัดอุดรธานี

(๗) กลุ่มภาคเหนือ เขต ๑ ได้แก่ ๑.จังหวัดเชียงราย ๒.จังหวัดเชียงใหม่ ๓.จังหวัดน่าน ๔.จังหวัดพะเยา ๕.จังหวัดแพร่ ๖.จังหวัดแม่ฮ่องสอน ๗.จังหวัดลำปาง ๘.จังหวัดลำพูน

(๘) กลุ่มภาคเหนือ เขต ๒ ได้แก่ ๑.จังหวัดกำแพงเพชร ๒.จังหวัดตาก ๓.จังหวัดนครสวรรค์ ๔.จังหวัดพิจิตร ๕.จังหวัดพิษณุโลก ๖.จังหวัดเพชรบูรณ์ ๗.จังหวัดสุโขทัย ๘.จังหวัดอุตรดิตถ์ ๙.จังหวัดอุทัยธานี

(๙) กลุ่มภาคใต้ เขต ๑ ได้แก่ ๑.จังหวัดกระบี่ ๒.จังหวัดชุมพร ๓.จังหวัดนครศรีธรรมราช ๔.จังหวัดพังงา ๕.จังหวัดภูเก็ต ๖.จังหวัดระนอง ๗.จังหวัดสุราษฎร์ธานี

(๑๐) กลุ่มภาคใต้ เขต ๒ ได้แก่ ๑.จังหวัดตรัง ๒.จังหวัดนราธิวาส ๓.จังหวัดปัตตานี ๔.จังหวัดพัทลุง ๕.จังหวัดยะลา ๖.จังหวัดสงขลา ๗.จังหวัดสตูล

กรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้และการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้นั้น กสท. อาจกำหนดจังหวัดในกลุ่มภาค/เขตขึ้นใหม่ตามความเหมาะสมก็ได้ โดยให้แจ้งตั้งแต่การประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน

หมวด ๔
หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน

ข้อ ๑๗ หลักสูตรการสอบแข่งขันในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้มีการทดสอบ ดังนี้

(๑) ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) กำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ให้ทดสอบโดยข้อสอบปรนัย โดยให้คำนึงถึงระดับความรู้ความสามารถที่ต้องการตามระดับตำแหน่ง ประกอบด้วยวิชา ดังนี้

(๑.๑) วิชาความรู้ความสามารถในการศึกษา วิเคราะห์และสรุปเหตุผล กำหนดคะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน

ให้ทดสอบความสามารถในการศึกษา วิเคราะห์และสรุปเหตุผล โดยการให้สรุปความหรือให้จับประเด็นในข้อความหรือเรื่องราว หรือให้วิเคราะห์เหตุการณ์หรือสรุปเหตุผลทางการเมือง เศรษฐกิจ หรือสังคม หรือให้หาแนวโน้ม หรือความเปลี่ยนแปลงที่น่าจะเป็นไปตามข้อมูล หรือสมมติฐาน หรือให้ศึกษาวิเคราะห์และสรุปเหตุผลอย่างอื่น ซึ่งจะทดสอบความสามารถได้อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างก็ได้

(๑.๒) วิชาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ กำหนดคะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน ให้ทดสอบความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ระเบียบงานสารบรรณ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระเบียบกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ

(๑.๓) วิชาภาษาไทย กำหนดคะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน ให้ทดสอบความรู้และความสามารถในการใช้ภาษา โดยการให้สรุปความ และหรือตีความจากข้อความสั้นๆ หรือบทความ และให้พิจารณาเลือกใช้ภาษาในรูปแบบต่างๆ จากคำ หรือกลุ่มคำ ประโยค หรือข้อความสั้นๆ หรือให้ทดสอบโดยการอย่างอื่นที่เหมาะสมกับการทดสอบความรู้ความสามารถดังกล่าว

(๑.๔) วิชาภาษาอังกฤษ กำหนดคะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน ให้ทดสอบความรู้ความสามารถภาษาอังกฤษขั้นพื้นฐาน ทางการอ่าน การสรุปความ การตีความ หรือให้ทดสอบโดยการอย่างอื่นที่เหมาะสมกับการทดสอบความรู้ความสามารถดังกล่าว

(๒) ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) กำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

ให้ทดสอบความรู้ความสามารถในทางที่จะใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยเฉพาะ ตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยวิธีการสอบข้อเขียนหรือวิธีสอบปฏิบัติ หรือวิธีอื่นใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม แต่เมื่อรวมคะแนนทุกแบบทดสอบแล้วต้องมีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน เมื่อจะทดสอบความรู้ความสามารถในทางใดและโดยวิธีใด ให้ระบุไว้ในประกาศรับสมัครสอบด้วย

(๓) ภาควิชาความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) กำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ให้ กสท. แต่งตั้ง หรืออาจให้มหาวิทยาลัยที่ได้รับการคัดเลือกแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน หรือข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือบุคลากรมหาวิทยาลัย จำนวนสามคน เป็นคณะกรรมการสัมภาษณ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ จากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงานและพฤติกรรมที่ปรากฏทางอื่นของผู้เข้าสอบ และจากการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ อาจใช้วิธีการอื่นใดเพิ่มเติมอีกก็ได้ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ที่อาจใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความสามารถ ประสบการณ์ ห่วงที่วาจา อุปนิสัย อารมณ์ ทัศนคติ จริยธรรมและคุณธรรม การปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน รวมทั้งสังคมและสิ่งแวดล้อม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิภาณไหวพริบ และบุคลิกภาพอย่างอื่น เป็นต้น

การประเมินภาควิชาความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) นั้น ให้ กสท. ประชุมเพื่อพิจารณากำหนดช่วงคะแนนสูงสุด ต่ำสุด เพื่อให้คณะกรรมการสัมภาษณ์ถือปฏิบัติ เว้นแต่กรรมการผู้หนึ่งผู้ใดเห็นว่ากรณีมีเหตุผลจำเป็นไม่อาจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ กสท. กำหนด ให้กรรมการผู้หนึ่งแจ้งคณะกรรมการสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาร่วมกัน หากที่ประชุมมีมติเสียงข้างมากอย่างไร ให้กรรมการผู้หนึ่งถือปฏิบัติไปตามนั้น ทั้งนี้ ให้บันทึกเหตุผลไว้ในแบบการให้คะแนนด้วย

การทดสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) อาจทดสอบในคราวเดียวกัน หรือทดสอบภาคหนึ่ง ภาคใดก่อนก็ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ให้ กสท. ประกาศให้ชัดเจนในประกาศรับสมัครสอบด้วย

หมวด ๕ การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

ข้อ ๑๘ การตัดสินใจผู้ใดเป็นผู้สอบแข่งขันได้ให้ถือเกณฑ์ว่าต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนในภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) และภาคความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) แต่สหภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ โดยมีเงื่อนไขว่าผู้สอบแข่งขันได้ต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนในภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) วิชาภาษาอังกฤษไม่ต่ำกว่าร้อยละห้าสิบด้วย

ข้อ ๑๙ การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้นำคะแนนจากการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) มารวมกันแล้วจัดเรียงลำดับที่จากผู้สอบได้คะแนนรวมสูงสุดลงมาตามลำดับ

กรณีที่ผู้สอบแข่งขันได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้สอบได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) มากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) เท่ากัน ให้ผู้สอบได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) มากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้ายังได้คะแนนเท่ากัน ให้ผู้ที่สมัครสอบก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากเอกสารในการสมัครสอบ

หมวด ๒

การใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้เพื่อบรรจุแต่งตั้ง

ข้อ ๒๐ การใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสด. ให้นำไปใช้เพื่อบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ โดยให้เรียกบรรจุแต่งตั้งเรียงตามลำดับที่ของบัญชีกลุ่มภาค/เขต มารายงานตัวเพื่อขอรับความเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

ข้อ ๒๑ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้ใช้ได้ไม่เกินสองปี นับแต่วันประกาศขึ้นบัญชี ยกเว้นกรณีที่มีการเรียกผู้สอบแข่งขันมารายงานตัวเพื่อบรรจุแต่งตั้งภายในอายุบัญชี และองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นส่งเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้งนั้นแล้ว แต่อยู่ในระหว่างการขอความเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ก็ให้ขยายอายุบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นออกไปอีกไม่เกินสามสิบวัน โดยถือเอาวันที่ไปรษณีย์ลงรับหรือการลงรับหนังสือตามระเบียบการนั้นเป็นหลักฐาน

ข้อ ๒๒ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสด. มีเงื่อนไขให้ผู้นั้นจะต้องดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลที่บรรจุแต่งตั้งอย่างน้อยสองปี ไม่มีข้อยกเว้น จึงจะขอโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานราชการอื่นได้

ข้อ ๒๓ การใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้กรณีการรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ซึ่งเป็นข้าราชการประเภทอื่น หรือข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ให้ถือปฏิบัติตามเงื่อนไขในประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน ซึ่งระบุว่ารับโอนมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งในระดับและอัตราเงินเดือนตามประกาศไว้ เว้นแต่ กสด. จะประกาศเป็นการล่วงหน้าว่าจะรับโอนในตำแหน่งและระดับเดิมหรือเทียบเท่าที่ไม่สูงกว่าระดับในระดับปฏิบัติงานหรือปฏิบัติการณ์แล้วแต่กรณีและอัตราเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

ข้อ ๒๔ การใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีได้รายงานตำแหน่งว่างมาตั้งแต่แรกนั้น ให้กระทำได้ภายหลังจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รายงานตำแหน่งว่างให้ กสด. ดำเนินการสอบแข่งขันมาก่อนได้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จนครบถ้วนแล้ว

ข้อ ๒๕ การใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้เพื่อประโยชน์ในการย้ายเปลี่ยนสายงาน ให้กระทำได้เฉพาะกรณีตำแหน่งที่ประสงค์ใช้การรับรองบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้น เป็นตำแหน่งว่างภายหลังระยะเวลาที่ กสด. ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันนั้นแล้ว

ภายใต้บังคับวรรคหนึ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมีพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไปในสังกัดเป็นผู้ได้รับการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งประเภทวิชาการสามารถขอหนังสือรับรองผู้สอบแข่งขันได้ เพื่อย้ายพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ โดยมีต้องเรียงลำดับที่

ข้อ ๒๖ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในกลุ่มภาค/เขตใด ให้ใช้เพื่อบรรจุแต่งตั้งได้เฉพาะกลุ่มภาค/เขตนั้น เว้นแต่กลุ่มภาค/เขตนั้น ไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นมีการเรียกใช้บัญชีครบทั้งบัญชีแล้ว ก็ให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ร่วมกันแต่งตั้งอนุกรรมการขึ้นคณะหนึ่งเพื่อเรียกผู้ที่อยู่ในลำดับแรกที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งนั้นของทุกกลุ่มภาค/เขตอื่น โดยความสมัครใจมาแสดงความประสงค์เพื่อขอรับการประเมินในการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างนั้นได้

เมื่อดำเนินการตามวรรคหนึ่ง หากยังมีตำแหน่งว่างก็ให้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่นซึ่งเป็นประเภทเดียวกันที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกือกลูกกันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติในใบสมัครสอบแข่งขันตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะบรรจุแต่งตั้งในกลุ่มภาค/เขตนั้น หากไม่มีให้ขอใช้ในกลุ่มภาค/เขตอื่น ตามความวรรคหนึ่งโดยอนุโลมต่อไป

ข้อ ๒๗ การอนุญาตให้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่นที่มีระดับสูงกว่ามาบรรจุ และแต่งตั้งในตำแหน่งที่มีระดับต่ำกว่า อยู่ภายใต้เงื่อนไขว่าตำแหน่งที่ขอใช้จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้น ต้องเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องกับตำแหน่งที่จะบรรจุแต่งตั้ง และผู้นั้นมีคุณสมบัติที่ใช้ในการสมัคร สอบแข่งขันที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าคุณสมบัติตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงกับกับตำแหน่งที่จะบรรจุ แต่งตั้ง และในขณะที่บรรจุแต่งตั้งจะต้องไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของบัญชีกลุ่มภาค/เขตในตำแหน่งนั้น หรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องตามข้อ ๒๖ โดยผู้นั้นต้องสมัครใจไปดำรงตำแหน่งที่มีระดับต่ำกว่าด้วย

ข้อ ๒๘ ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในฐานะสำนักงาน ก.อบต. ควบคุมการใช้บัญชี ผู้สอบแข่งขันได้ของแต่ละกลุ่มภาค/เขต ให้เป็นไปตามประกาศนี้

หมวด ๗

การยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เป็นการเฉพาะราย

ข้อ ๒๙ ผู้ใดได้รับการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ถ้ามีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้เป็นอันยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

(๑) ผู้นั้นได้ขอสละสิทธิรับการบรรจุและแต่งตั้ง เมื่อมีการเรียกรายงานตัว เพื่อบรรจุแต่งตั้ง

(๒) ผู้นั้นไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุเข้ารับราชการภายในเวลาที่กำหนด โดยมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนแจ้งให้ทราบกำหนดเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสิบวัน นับตั้งแต่วันที่ ที่ทำการไปรษณีย์รับลงทะเบียน

(๓) ผู้นั้นมีเหตุไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกำหนดเวลาที่จะบรรจุ และแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้

(๔) ผู้นั้นประสงค์จะรับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ โดยการโอน และ กสด. ได้ประกาศเป็นเงื่อนไขแล้วว่าจะไม่รับโอนอายุราชการ และหรือเงินเดือนในการบรรจุ และแต่งตั้ง ผู้นั้นจึงไม่ประสงค์จะรับการบรรจุและแต่งตั้ง

(๕) ผู้นั้นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้ไปแล้ว ให้ยกเลิก การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่น

(๖) เหตุอื่นตามที่ ก.อบต. กำหนด

การยกเลิกการขึ้นบัญชีเฉพาะรายตาม (๓) เนื่องจากไปรับราชการทหารตามกฎหมาย ว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อออกจากราชการทหารโดยไม่มีผลเสียและประสงค์จะเข้ารับราชการ ในตำแหน่งที่สอบได้และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ยังไม่ยกเลิกให้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เป็นลำดับแรกที่จะบรรจุ ในครั้งต่อไป

การยกเลิกการขึ้นบัญชีเฉพาะรายตาม (๓) ถ้าบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ยังไม่ยกเลิก ให้คณะกรรมการตามข้อ ๒๖ เป็นผู้พิจารณา หากว่ามีเหตุจำเป็นอันสมควรจะอนุมัติให้ขึ้นบัญชี ผู้สอบแข่งขันได้ในลำดับสุดท้ายเพื่อบรรจุแต่งตั้งต่อไปก็ได้

หมวด ๘

กรณีพบการทุจริตหรือมีพฤติการณ์ส่อไปในทางทุจริตเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน

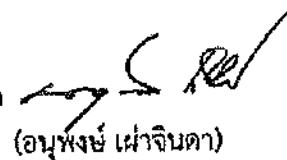
ข้อ ๓๐ กรณีพบการทุจริตหรือพฤติการณ์ที่ส่อไปในทางทุจริตจนอาจเสียความเป็นธรรม
ในขั้นตอนก่อนหรือระหว่างดำเนินการสอบแข่งขัน ให้ กสศ. มีอำนาจในการพิจารณาระงับการสอบแข่งขัน
ยกเลิกการสอบแข่งขัน หรือระงับการประกาศผลสอบแข่งขันได้และรายงาน ก.อบต. ทราบ
กรณีการสอบแข่งขันครั้งนั้นได้ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้แล้ว ให้อำนาจตามวรรคหนึ่ง
เป็นของ ก.อบต. ร่วมกับ ก.จ. และ ก.ท.

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๑ ในการสอบแข่งขันครั้งแรกตามมาตรฐานทั่วไปนี้ มิให้นำเงื่อนไขการได้คะแนน
วิชาภาษาอังกฤษไม่ต่ำกว่าร้อยละห้าสิบตามข้อ ๑๘ มาใช้บังคับ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐

พลเอก



(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล





ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี
เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับเงินพิเศษสำหรับบุคลากรสาธารณสุข
ผู้ปฏิบัติงานในสถานการณั้ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19
พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีประกาศหลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับเงินพิเศษสำหรับบุคลากร
สาธารณสุข ผู้ปฏิบัติงานในสถานการณั้ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ ประกอบมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ มติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๓
เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุม
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบกำหนดเงินพิเศษสำหรับบุคลากรสาธารณสุข
ผู้ปฏิบัติงานในสถานการณั้ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี
เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับเงินพิเศษสำหรับบุคลากรสาธารณสุขผู้ปฏิบัติงานในสถานการณั้ระบาดของ
โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 พ.ศ. ๒๕๖๕”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“เงินเพิ่มพิเศษ” หมายความว่า เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรสาธารณสุขผู้ปฏิบัติงานใน
สถานการณั้ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 ตามประกาศนี้

“บุคลากรสาธารณสุข” หมายความว่า พนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่ง นายแพทย์ เภสัชกร
พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค นักรังสีการแพทย์ นักเทคนิคการแพทย์ เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักวิชาการสาธารณสุข นักกายภาพบำบัด นักโภชนาการ เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์
การแพทย์ เจ้าพนักงานสาธารณสุข เจ้าพนักงานเภสัชกรรม เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข โภชนาการและ
ตำแหน่งอื่นที่ได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติงานในสถานการณั้ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19
และให้หมายความรวมถึงลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีชื่อตำแหน่งและหรือลักษณะงานเหมือนกับ
พนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งดังกล่าวข้างต้น

“ผู้ปฏิบัติงานโดยตรง” หมายความว่า บุคลากรสาธารณสุขผู้ซึ่งมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน
ใกล้ชิดและสัมผัสกับผู้ป่วยโดยตรง ได้แก่

(๑) ผู้ปฏิบัติงานในสถานบริการ หรือหน่วยบริการทางการแพทย์ และสาธารณสุขคัดกรอง
ผู้ป่วยในโรงพยาบาล

(๒) ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบปฏิบัติงานในการเฝ้าระวัง การสอบสวนการป้องกัน
การควบคุมโรคและรักษาผู้ป่วย

“ผู้ปฏิบัติงานสนับสนุน” หมายความว่า บุคลากรสาธารณสุขผู้ซึ่งมีความเสี่ยงน้อยกว่า ได้แก่

(๑) ผู้ปฏิบัติงานวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความรู้เรื่องระบาดวิทยา พยากรณ์สถานการณั้ระบาดของ
เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับทราบในอนาคตเพื่อป้องกันโรคล่วงหน้าและนำข้อมูลไปประกอบ
การประเมินสถานการณั้รายวันรวมทั้งจัดทำข้อมูล

/(๒) ผู้ที่ได้รับ...

(๒) ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านระบอบวิทยาการเฝ้าระวังการป้องกันหรือการควบคุมโรคติดต่อในเขตท้องที่ที่ตนมีอำนาจหน้าที่ดูแลและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ

ข้อ ๔ ให้บุคลากรสาธารณสุขได้รับเงินเพิ่มพิเศษรายเดือนในอัตรา ดังนี้

(๑) ผู้ปฏิบัติงานโดยตรงได้รับในอัตราเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท

(๒) ผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนได้รับในอัตราเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท

ให้บุคลากรสาธารณสุขมีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษรายเดือนตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อ ๕ ให้บุคลากรสาธารณสุขได้รับเงินเพิ่มพิเศษตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนดมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๖ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบผู้มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษรายเดือน ประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็น ประธานหัวหน้าส่วนราชการจำนวนไม่น้อยกว่าสองคนเป็นกรรมการ และพนักงานส่วนตำบลจำนวนหนึ่งคนเป็นเลขานุการ

ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลใดบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการไม่เพียงพอให้แต่งตั้งบุคคลอื่นเป็นคณะกรรมการได้ หรือกรณีไม่มีให้แต่งตั้งเท่าจำนวนที่มีอยู่แล้วแต่กรณี

มีหน้าที่ ตรวจสอบ และเห็นชอบให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษรายเดือนให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และเป็นไปตามประกาศนี้ ก่อนดำเนินการเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาอนุมัติเบิกจ่ายเงิน

ข้อ ๗ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลตั้งงบประมาณรายจ่ายเงินเพิ่มพิเศษรายเดือนและเบิกจ่ายเงินโดยให้คำนึงถึงฐานะทางการเงินการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามความเหมาะสมและความจำเป็นด้วย

ข้อ ๘ การเบิกจ่ายเงินเพิ่มพิเศษรายเดือนให้เบิกพร้อมกับการเบิกและจ่ายเงินเดือนและให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๙ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติการเบิกจ่ายเงินเพิ่มพิเศษรายเดือนให้แก่บุคลากรสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประกาศ ณ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายจรัส กังน้อย)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดอุตรธานี

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรธานี



ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี
เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๗)

พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ ประกอบมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๕ มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๕”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน (๘) ของข้อ ๑๙ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๘) ภายหลังการประกาศรับสมัครแล้ว ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------------|
| (ก) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นประธาน |
| (ข) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนที่รับผิดชอบงาน หรือโครงการของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร | เป็นกรรมการ |
| (ค) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการ และเลขานุการ” |

ข้อ ๔ การใดอยู่ระหว่างดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขหรือหลักเกณฑ์เดิม แต่ยังไม่แล้วเสร็จให้ดำเนินการต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายจรัส กิ่งน้อย)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดอุดรธานี

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี