ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว
เลขที่รับ 1818/2567
เวลา 15:05 น.
วันที่ 25 / พ.ย. / 67

ที่ ศก ๐๐๒๓.๑๘/ว ๑๗๖๘

ที่ว่าการอำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ
หมู่ที่ ๑๗ ตำบลโดด ศก ๓๓๑๒๐

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดศรีสะเกษ ที่ ศก ๐๐๒๓.๒/ว ๒๒๕๖๓
ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยจังหวัดศรีสะเกษแจ้งว่า ตามที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดศรีสะเกษ ได้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๕ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ ได้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๕ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ได้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นมา

จังหวัดศรีสะเกษได้รับแจ้งจากสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๗ ได้มีมติเห็นชอบกำหนดแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ และแนวทางการดำเนินการสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยื่นคำขอเลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เฉพาะในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะ

/ระดับ....

ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ดังนั้น อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณจึงแจ้งแนวทางปฏิบัติดังกล่าว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบและใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางขวัญตา คิดดี)
ปลัดอำเภอ (จพง.ปค. ชำนาญการพิเศษ) รักษาราชการแทน
นายอำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ

- เพื่อทราบและดำเนินการต่อไปด้วย

นายบุญเริ่ม นิลโชติ
หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
โทร ๐ ๔๕๖๐ ๔๒๑๘

"ศรีสะเกษ : ปลอดภัย สัมฤทธิผล ยั่งยืน"

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

☐ เพื่อโปรดทราบ
☑ เพื่อโปรดพิจารณา
- เชิญแจ้งแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานครู

- เห็นควรแจ้งปฏิบัติตามนายอำเภอ

นางสาววารุณี หนองเหล็ก
เจ้าพนักงานธุรการ

นายจันทร์ โต๊ะสิงห์
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

ที่ทำการอำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ
รับที่ 4091
วันที่ 20 ธ.ค. 67
เวลา

ที่ ศก ๐๐๒๓.๒/ว๒๒๕๗

ศาลากลางจังหวัดศรีสะเกษ
ถนนเทพา ศก ๓๓๐๐๐

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ นายกเทศมนตรีเมืองศรีสะเกษ และนายกเทศมนตรีเมืองกันทรลักษ์

อ้างถึง ๑. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๕

๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๓๐ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดศรีสะเกษ ได้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๕ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ ได้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๕ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ได้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ. ๒๕๖๕ ที่มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นมา นั้น

จังหวัดศรีสะเกษได้รับแจ้งจากสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๗ ได้มีมติเห็นชอบกำหนดแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ และแนวทางการดำเนินการสำหรับข้าราชการ

/หรือพนักงาน...

หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยื่นคำขอเลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เฉพาะในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษดังกล่าว ดังนั้น จึงขอความร่วมมืออำเภอแจ้งแนวทางปฏิบัติดังกล่าว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ทราบและใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ เทศบาลเมืองศรีสะเกษ และเทศบาลเมืองกันทรลักษ์ ขอให้ดำเนินการเช่นเดียวกัน รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวชนมณัฐ รอดบุญธรรม)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดศรีสะเกษ

(นางชวัญตา คิดดี)
ปลัดอำเภอ (ชพส.ปค.ชำนาญการพิเศษ) รักษาราชการแทน
นายอำเภอไพรบึง

๒๐ พ.ย. ๒๕๖๗

(นายวีระยุทธ ศรีละพันธ์)
ท้องถิ่นอำเภอ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐ ๔๕ ๖๔๔๔๔๗

สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ./ก.อบต.จ.ศก.
รับที่ 4220 วันที่ 5 พ.ย. 2567

ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๓๐

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา แขวงดุสิต
เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕

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

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๕
๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๔๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แนวทางการดำเนินการสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยื่นคำขอเลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เฉพาะในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง ได้แจ้งการประกาศใช้ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ และให้สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา จัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อบจ. เทศบาล และ อบต. ให้สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นมา โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องเป็นผู้ผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด ความละเอียดทราบแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๗ ได้มีมติเห็นชอบกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ และแนวทางการดำเนินการสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยื่นคำขอเลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เฉพาะในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

/ตาม...

ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุรพล เจริญภูมิ)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กลุ่มงานบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๒๙
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@dla.go.th
ผู้ประสานงาน นางสาวกชนิภา ใจเกลี้ยง ๐๙-๗๐๗๒-๙๓๘๙

แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

****

ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นมา กำหนดมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเชี่ยวชาญพิเศษให้ต้องผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นมา กำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษจะต้องเป็นผู้ผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดเช่นเดียวกัน ประกอบกับมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๗ เห็นชอบให้กำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ดังต่อไปนี้

<u>หลักเกณฑ์</u>

๑. คุณสมบัติ

ผู้เข้ารับการพัฒนาจะต้องดำรงวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ หรือวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ หรือวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับถึงวันที่ยื่นข้อเสนอในการพัฒนา

๒. การพัฒนา

๒.๑ รูปแบบการพัฒนา

๒.๑.๑ ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาจัดทำข้อเสนอในการพัฒนาเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงสำหรับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตามแบบที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดแนบท้ายแนวทางปฏิบัตินี้ โดยข้อเสนอในการพัฒนาต้องสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ และเป็นการพัฒนาโดยใช้โครงงานหรือโครงการเป็นฐาน (Project-based Development) จากการชี้แนะ (Coach) โดยผู้ที่มีประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญซึ่งมีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ รวมทั้งจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นผ่านช่องทางที่หลากหลายเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact) และส่งผลต่อวงวิชาการหรือวงวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม

๒.๑.๒ ระยะเวลาในการพัฒนาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน แต่ไม่เกิน ๖ เดือน นับแต่วันที่กำหนดไว้ตามข้อเสนอในการพัฒนา ทั้งนี้ จะเริ่มพัฒนาได้ไม่ก่อนวันที่ผู้เข้ารับการพัฒนารับทราบมติให้ความเห็นชอบข้อเสนอในการพัฒนาและผู้ชี้แนะ (Coach) จาก ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี

/กรณี...

กรณีที่ผู้เข้ารับการพัฒนาไม่สามารถดำเนินการพัฒนาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาภายในระยะเวลาตามข้อเสนอในการพัฒนาได้ ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถขอคำปรึกษา แนะนำจากผู้ชี้แนะ (Coach) และขอขยายระยะเวลาการพัฒนาได้ไม่เกิน ๒ ครั้ง ครั้งละไม่เกิน ๓ เดือน นับแต่วันที่ครบกำหนดการพัฒนาตามข้อเสนอในการพัฒนา โดยผู้เข้ารับการพัฒนาต้องเสนอขอขยายระยะเวลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับก่อนครบกำหนดการพัฒนาตามข้อเสนอในการพัฒนาที่ได้รับความเห็นชอบแล้ว เพื่อขอความเห็นชอบขยายระยะเวลาการพัฒนาจาก ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี

๒.๒ ผู้ชี้แนะ (Coach)

๒.๒.๑ ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทาบทามและเสนอชื่อผู้ชี้แนะ (Coach) ที่มีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และขับเคลื่อนการพัฒนาจนบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนา จำนวน ๑ คน โดยผู้ชี้แนะ (Coach) ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

๑) เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวงวิชาชีพ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อโครงงานหรือโครงการของผู้เข้ารับการพัฒนา

๒) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ไม่เป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ไม่เป็นเจ้าหน้าที่ ที่ปรึกษา หรือผู้มีตำแหน่งบริหารในพรรคการเมือง

๓) ไม่มีลักษณะต้องห้ามทำการพิจารณาทางปกครอง ตามมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางการปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

ทั้งนี้ ในการเสนอชื่อผู้ชี้แนะ (Coach) ให้แนบประวัติ พร้อมระบุเหตุผลและความเหมาะสมในการเป็นผู้ชี้แนะ (Coach) ตามแบบที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายแนวทางปฏิบัตินี้ ด้วย

๒.๒.๒ กรณีผู้ชี้แนะ (Coach) ที่ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี เห็นชอบให้ปฏิบัติหน้าที่แล้ว แต่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถทาบทามและเสนอชื่อผู้ชี้แนะ (Coach) คนใหม่ ซึ่งมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๒.๒.๑ แทนได้ โดยต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี ก่อน ผู้ชี้แนะ (Coach) คนใหม่จึงจะสามารถทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และขับเคลื่อนการพัฒนาจนบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาได้

๒.๓ คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนา

ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย

๒.๓.๑ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์หรือมีความเชี่ยวชาญซึ่งมีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ หรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี ที่มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์เหมาะสม จำนวน ๑ คน

๒.๓.๒ ผู้ชี้แนะ (Coach)

๒.๓.๓ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้เข้ารับการพัฒนา

โดยให้คณะกรรมการเลือกกรรมการคนหนึ่งที่มีความเหมาะสมเป็นประธานกรรมการ และให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นกรรมการและเลขานุการ

๒.๔ การประเมินผลการพัฒนา

ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องมีผลการพัฒนาผ่านเป็นเอกฉันท์จากคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนา และได้รับการรับรองจาก ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี

/กรณี...

กรณีมีผลการพัฒนาไม่ผ่าน และคณะกรรมการประเมินฯ ให้ขยายระยะเวลาในการพัฒนาผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถปรับข้อเสนอในการพัฒนาร่วมกับคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนา และขยายเวลาการพัฒนาได้ไม่เกิน ๒ ครั้ง ครั้งละไม่เกิน ๓ เดือน นับแต่วันที่ได้รับทราบผลการพัฒนา หากขยายระยะเวลาจนครบกำหนดแล้วยังมีผลการพัฒนาไม่ผ่าน ให้เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี เพื่อทราบต่อไป

๒.๕ ผลการพัฒนา

๒.๕.๑ ผลการพัฒนาให้มีผลตั้งแต่วันที่คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาดำเนินการประเมิน โดยมีผลการพัฒนาผ่านเป็นเอกฉันท์

๒.๕.๒ ให้นำผลการพัฒนาไปใช้ในการแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษได้ภายใน ๓ ปี นับแต่วันที่ผ่านการพัฒนา

๓. กรณีเปลี่ยนตำแหน่งและผ่านการพัฒนาในตำแหน่งเดิมตามแนวทางปฏิบัตินี้แล้ว สามารถนำผลการพัฒนาในตำแหน่งเดิมที่ยังไม่หมดอายุไปใช้ในการแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งใหม่ได้ ทั้งนี้ ต้องไม่ก่อนวันที่ได้รับความเห็นชอบให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ และไม่ก่อนวันที่ผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

๔. การผ่านการพัฒนาตามแนวทางปฏิบัตินี้ เป็นส่วนหนึ่งของคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อนที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตามที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด

<u>วิธีการ</u>

๑. ผู้เข้ารับการพัฒนาซึ่งดำรงตำแหน่งครู หรือตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ให้ดำเนินการดังนี้

๑.๑ ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑ และประสงค์จะเข้ารับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้จัดทำข้อเสนอในการพัฒนา และเสนอชื่อผู้ชี้แนะ (Coach) พร้อมทั้งแนบประวัติและระบุเหตุผลความเหมาะสมในการเป็นผู้ชี้แนะ (Coach) ตามแบบที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายแนวทางปฏิบัตินี้ เสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ถึงสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี

๑.๒ สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบข้อเสนอในการพัฒนาและผู้ชี้แนะ (Coach) พร้อมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาตามหลักเกณฑ์ข้อ ๒.๓

๑.๓ ให้ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการพัฒนาตามข้อเสนอในการพัฒนา โดยสามารถขอคำปรึกษาและข้อเสนอแนะจากผู้ชี้แนะ (Coach) เพื่อให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสามารถพัฒนางานจนบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาได้

๑.๔ เมื่อครบกำหนดการพัฒนาแล้ว ให้คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาดำเนินการประเมินผลการพัฒนา ตามแบบที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายแนวทางปฏิบัตินี้โดยเร็ว และให้มีการดำเนินการ ดังนี้

๑) กรณีมีผลการพัฒนาผ่าน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นแจ้งผลการพัฒนาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ให้สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี ทราบ เพื่อดำเนินการเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณารับรองผลการพัฒนาต่อไป

๒) กรณี...

๒) กรณีมีผลการพัฒนาไม่ผ่าน คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาสามารถพิจารณาให้ผู้เข้ารับการพัฒนาปรับข้อเสนอในการพัฒนาหรือขยายเวลาการพัฒนาได้ไม่เกิน ๒ ครั้ง ครั้งละไม่เกิน ๓ เดือน นับแต่วันที่ได้รับทราบผลการพัฒนา โดยให้คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาบันทึกเหตุผลให้ชัดเจน และให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นรายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ให้สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี ทราบ และรายงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี เพื่อทราบด้วย

๒. การประเมินผลการพัฒนาตามข้อ ๑ หากมีการบรรลุวัตถุประสงค์การพัฒนาก่อนครบกำหนดเวลาการพัฒนา คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาสามารถประเมินผลการพัฒนาก่อนครบกำหนดเวลาการพัฒนาได้

๓. การรับรองผลการพัฒนาของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว สำหรับกรณีผู้เข้ารับการพัฒนาจะเกษียณอายุราชการให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่จะพ้นจากราชการ

๔. กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัตินี้ ให้เสนอ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. แล้วแต่กรณี พิจารณา กำหนดหรือวินิจฉัย

****

แบบ ๑/๑

แบบข้อเสนอในการพัฒนา
สำหรับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ผู้จัดทำข้อเสนอในการพัฒนา

ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....

สถานศึกษา.....สำนัก/กอง.....อปท.....

ข้อเสนอในการพัฒนา

เรื่อง.....

๑. สภาพปัญหา

.....

.....

๒. วัตถุประสงค์ในการพัฒนา

.....

.....

๓. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

.....

.....

๔. ระยะเวลาดำเนินการ

.....

๕. ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง

๕.๑ เชิงปริมาณ

.....

.....

๕.๒ เชิงคุณภาพ

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้จัดทำข้อเสนอในการพัฒนา

...../...../.....

แบบเสนอชื่อบุคคลเพื่อเป็นผู้ชี้แนะ (Coach)
สำหรับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้าพเจ้าขอเสนอชื่อบุคคลเพื่อเป็นผู้ชี้แนะ (Coach) สำหรับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ชื่อ.....นามสกุล.....

อาชีพ.....

ตำแหน่ง.....

วิทยฐานะ/ระดับตำแหน่ง.....สังกัด.....

สถานที่ทำงาน.....ถนน.....ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต..... จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์ (บ้าน).....

โทรศัพท์ (ที่ทำงาน).....โทรสาร.....โทรศัพท์เคลื่อนที่.....

E-mail.....

โปรดระบุเหตุผลและความเหมาะสมในการเป็นผู้ชี้แนะ (Coach)

.....

.....

.....

ทั้งนี้ ได้แนบประวัติบุคคลดังกล่าวมาพร้อมนี้ และขอรับรองว่าบุคคลดังกล่าวข้างต้นได้ยินยอมให้เสนอชื่อ

ลงชื่อ.....ผู้เสนอชื่อ

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

รูปถ่าย
ขนาด ๑ นิ้ว

ประวัติผู้ได้รับการเสนอชื่อเพื่อเป็นผู้ชี้แนะ (Coach)
สำหรับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

๑. ประวัติส่วนตัว

ชื่อ-นามสกุล.....เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....อายุ.....ปี

สัญชาติ.....ศาสนา.....อาชีพ.....

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

วิทยฐานะ/ระดับตำแหน่ง.....สังกัด.....

สถานที่ทำงาน.....ถนน.....

ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต..... จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....

บ้านพักเลขที่.....หมู่ที่.....ซอย.....ถนน.....ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์ (บ้าน).....

โทรศัพท์ (ที่ทำงาน).....โทรสาร.....โทรศัพท์เคลื่อนที่.....

E-mail.....

สถานที่ติดต่อที่สะดวก ( ) สถานที่ทำงาน ( ) บ้านพัก ( ) อื่น ๆ โปรดระบุ.....

.....

๒. เป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้
(ให้ ✓ ใน ☐ เพื่อรับรองคุณสมบัติและการไม่มีลักษณะต้องห้าม)

☐ ๒.๑ เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวงวิชาชีพ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อโครงงานหรือโครงการของผู้เข้ารับการพัฒนา

ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิ	สาขา/วิชาเอก	สถานศึกษา

การฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน

ปี พ.ศ.	หลักสูตร/สถานที่ฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน	หน่วยงานที่จัด

ประวัติการทำงาน/ ประสบการณ์/ ความเชี่ยวชาญ/ อื่น ๆ

ปี พ.ศ.	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ระดับ/วิทยฐานะ/ความเชี่ยวชาญ	สังกัด	เป็นเวลา	หมายเหตุ

☐ ๒.๒ ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ไม่เป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ไม่เป็นเจ้าหน้าที่ที่ปรึกษา หรือผู้ดำรงตำแหน่งบริหารในพรรคการเมือง

☐ ๒.๓ ไม่มีลักษณะต้องห้ามทำการพิจารณาทางปกครอง ตามมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางการปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

ข้าพเจ้ายินยอมให้ นาย/นาง/นางสาว.....เสนอชื่อเป็นผู้ชี้แนะ (Coach) สำหรับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ และขอรับรองว่าข้อมูลข้างต้นเป็นความจริง

ลงชื่อ.....เจ้าของประวัติ

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

แบบประเมินข้อเสนอในการพัฒนา
สำหรับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

---

๑. ผู้เข้ารับการพัฒนา

ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....

สถานศึกษา.....สำนัก/กอง.....อปท.....

๒. ผลการประเมิน

รายการ	ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน
๑. คุณภาพของงาน พิจารณาจากความสมบูรณ์ตามลักษณะของงานนั้น ๆ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทันสมัย สอดคล้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและหรือนโยบายของทางราชการ มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย	ความสมบูรณ์ตามลักษณะของงาน เช่น - มีหลักการ แนวคิด ในการพัฒนาตามลักษณะของงานนั้น ๆ - มีความถูกต้องตามหลักวิชาการตามลักษณะของงานนั้น ๆ - มีงานที่สมบูรณ์ให้คณะกรรมการพิจารณา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์/ทันสมัย เช่น - มีรูปแบบและวิธีการที่แตกต่างไปจากที่มีอยู่เดิม - มีความแปลกใหม่ ไม่ลอกเลียนแบบ - มีการพัฒนาและนำไปประยุกต์ใช้ ความสอดคล้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและหรือนโยบายของทางราชการ เช่น - มีความสอดคล้องกับปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือความต้องการที่จะพัฒนา - มีความสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา ส่วนราชการต้นสังกัด หรือนโยบายของทางราชการ ความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น - มีความเหมาะสมกับความต้องการ และสภาพปัญหาของกลุ่มเป้าหมาย - มีผลการพัฒนาตรงตามวัตถุประสงค์ และตรงตามกลุ่มเป้าหมาย	☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่านและให้ขยายเวลาพัฒนา ○ ครั้งที่ ๑ ○ ครั้งที่ ๒ ☐ ไม่ผ่าน

รายการ	ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน
๒. ประโยชน์ของงาน พิจารณาจากประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงและนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์การพัฒนา	ประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เช่น - ปัจจุบันยังมีการนำมาใช้ในการจัดการศึกษา - งานส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น การสร้างการเปลี่ยนแปลง เช่น - งานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ - งานสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ตามวัตถุประสงค์การพัฒนา	☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่านและให้ขยายเวลาพัฒนา ○ ครั้งที่ ๑ ○ ครั้งที่ ๒ ☐ ไม่ผ่าน

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. กทม.

แบบสรุปผลการประเมินข้อเสนอในการพัฒนา
สำหรับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

---

๑. ผู้เข้ารับการพัฒนา

ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....

สถานศึกษา.....สำนัก/กอง.....อปท.....

๒. สรุปผลการประเมิน

รายการ	ผลการประเมิน			หมายเหตุ
	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	
๑. คุณภาพของงาน	☐ ผ่าน ☐ ขยายเวลาพัฒนา ☐ ไม่ผ่าน	☐ ผ่าน ☐ ขยายเวลาพัฒนา ☐ ไม่ผ่าน	☐ ผ่าน ☐ ขยายเวลาพัฒนา ☐ ไม่ผ่าน	
๒. ประโยชน์ของงาน	☐ ผ่าน ☐ ขยายเวลาพัฒนา ☐ ไม่ผ่าน	☐ ผ่าน ☐ ขยายเวลาพัฒนา ☐ ไม่ผ่าน	☐ ผ่าน ☐ ขยายเวลาพัฒนา ☐ ไม่ผ่าน	

ความเห็นของคณะกรรมการประเมิน

☐ ผ่านการพัฒนา

☐ ไม่ผ่านการพัฒนาและเห็นควรขยายระยะเวลาการพัฒนา

○ ครั้งที่ ๑ ○ ครั้งที่ ๒

เนื่องจาก .....

.....

☐ ไม่ผ่านการพัฒนา

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการ
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

แนวทางการดำเนินการสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ยื่นคำขอเลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เฉพาะในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

****

ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๗ เมื่อวันที่๑๙ กันยายน ๒๕๖๗ ได้มีมติเห็นชอบกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เพื่อให้สอดคล้องตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษของประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งมีการกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาโดยใช้โครงงานหรือโครงการเป็นฐาน (Project-based Development) ไม่น้อยกว่า ๔ เดือน แต่ไม่เกิน ๖ เดือน ดังนั้น เพื่อมิให้เกิดผลกระทบต่อข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้ยื่นคำขอเลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งไม่สามารถเข้ารับการพัฒนาตามแนวทางปฏิบัติที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดได้ จึงกำหนดการดำเนินการสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ยื่นคำขอเลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เฉพาะในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยให้นำผลการพัฒนาที่สะท้อนให้เห็นถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในวงวิชาการหรือวงวิชาชีพ ขณะดำรงวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญในตำแหน่งที่ดำรงอยู่มาใช้ทดแทนการพัฒนา โดยใช้โครงงานหรือโครงการเป็นฐาน (Project-based Development) ดังนี้

๑. ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสงค์จะนำผลการพัฒนาที่สะท้อนให้เห็นถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในวงวิชาการหรือวงวิชาชีพ ขณะดำรงวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญในตำแหน่งที่ดำรงอยู่มาใช้ทดแทนผลการพัฒนาโดยใช้โครงงานหรือโครงการเป็นฐาน (Project-based Development) ตามที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด เพื่อแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการดังนี้

๑.๑ ให้ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำรายงานตามแบบที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายแนวทางการดำเนินการนี้ เสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ถึงสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี โดยเลือกจัดทำรายงานอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑.๑.๑ รายงานผลการพัฒนาในหลักสูตรที่สถาบันคุรุพัฒนารับรองและหรือการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) รวมทั้งการมีประสบการณ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในวงวิชาการหรือวงวิชาชีพ ในขณะดำรงวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ซึ่งมีจำนวนชั่วโมงรวมกันไม่น้อยกว่า ๓๐ ชั่วโมง

๑.๑.๒ รายงานการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นว่าสามารถนำผลการพัฒนาไปสู่การสร้างการเปลี่ยนแปลงในวงวิชาการหรือวงวิชาชีพ และส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ขณะที่ดำรงวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญในตำแหน่งที่ดำรงอยู่

/๑.๒ การพิจารณา...

๑.๒ การพิจารณาผลการพัฒนา สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครู หรือตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือตำแหน่งศึกษานิเทศก์ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบและรับรองข้อมูล จากนั้นเสนอสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี ตรวจสอบและรับรองข้อมูลก่อนเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณารับรองผลการพัฒนา

๑.๓ เมื่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี รับรองผลการพัฒนาแล้ว ให้ถือว่าข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้นั้นผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษตั้งแต่วันที่ยื่นคำขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ผ่านระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal : DPA) หรือวันที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. แล้วแต่กรณี ได้รับคำขอและเอกสารครบถ้วน (การบันทึกข้อมูลลงในอุปกรณ์บันทึกข้อมูล) แล้วแต่กรณี

๑.๔ ให้นำผลการพัฒนามาใช้สำหรับการยื่นคำขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ เฉพาะในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และให้ผลการพัฒนามีอายุถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ เท่านั้น

๒. ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ประสงค์จะดำเนินการตามข้อ ๑ โดยประสงค์จะเข้ารับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งเพื่อเลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตามแนวทางปฏิบัติที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด หาก ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. แล้วแต่กรณี มีมติให้ความเห็นชอบผลการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ จะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ยื่นคำขอผ่านระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal : DPA) หรือไม่ก่อนวันที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. ได้รับคำขอและเอกสารครบถ้วน (การบันทึกข้อมูลลงในอุปกรณ์บันทึกข้อมูล) แล้วแต่กรณี และไม่ก่อนวันที่ผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตามแนวทางปฏิบัติที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด

****

แบบรายงานผลการพัฒนา
สำหรับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
(เฉพาะการยื่นคำขอเลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

---

๑. ผู้จัดทำข้อเสนอในการพัฒนา

ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....

สถานศึกษา.....สำนัก/กอง.....อปท.....

๒. รายงานผลการพัฒนาในหลักสูตรที่สถาบันคุรุพัฒนารับรอง
(ให้รายงานตามหัวข้อในแต่ละหลักสูตร)

(๑) หลักสูตร

(๒) จำนวนชั่วโมง

(๓) ความรู้หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่ได้รับ

(๔) การนำไปใช้ประโยชน์

(๕) ผลจากการนำไปใช้ประโยชน์

๓. รายงานการมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)
(ให้รายงานตามหัวข้อในแต่ละหลักสูตร)

(๑) เรื่อง

(๒) จำนวนชั่วโมง

(๓) ความรู้หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่ได้รับ

(๔) การนำไปใช้ประโยชน์

(๕) ผลจากการนำไปใช้ประโยชน์

๔. รายงานการมีประสบการณ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในวงวิชาการหรือวงวิชาชีพ

.....

.....

ขอรับรองว่าข้อมูลข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้รายงาน

...../...../.....

หมายเหตุ ๑. *ให้เลือกใช้แบบรายงานผลการพัฒนา แบบ ๑ หรือแบบ ๒ เพียงแบบเดียวเท่านั้น*
๒. *ข้อ ๒ และข้อ ๓ สามารถเลือกรายงานข้อใดข้อหนึ่ง หรือทั้ง ๒ ข้อก็ได้*

แบบรายงานผลการพัฒนา
สำหรับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
(เฉพาะการยื่นคำขอเลื่อนวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

---

๑. ผู้จัดทำข้อเสนอในการพัฒนา

ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....

สถานศึกษา.....สำนัก/กอง.....อปท.....

๒. รายงานการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นว่าสามารถนำผลการพัฒนาไปสู่การสร้างการเปลี่ยนแปลงในวงวิชาการหรือวงวิชาชีพ และส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

(ให้รายงานตามหัวข้อในแต่ละด้าน)

(๑) เรื่อง

(๒) ความรู้หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่ได้รับ

(๓) การนำไปใช้ประโยชน์

(๔) ผลจากการนำไปใช้ประโยชน์ที่แสดงให้เห็นว่านำไปสู่การสร้างการเปลี่ยนแปลงในวงวิชาการหรือวงวิชาชีพและส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ขอรับรองว่าข้อมูลข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้รายงาน

...../..... /.....

หมายเหตุ *ให้เลือกใช้แบบรายงานผลการพัฒนา แบบ ๑ หรือแบบ ๒ เพียงแบบเดียวเท่านั้น*