**สรุปผลการประชุม ก.จ.**

**ครั้งที่ 11/๒๕64**

**เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2564 เวลา 09.00 น.**

………………………..

1. ผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถรับการบรรจุได้เมื่อถึงลำดับที่ที่สอบได้ เนื่องจากอยู่ในระหว่าง การรับราชการทหาร และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ถูกยกเลิกไปแล้ว (ครบ 2 ปี)

- มีมติให้ นาย จ. ผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งครูผู้ช่วย กลุ่มวิชาสังคมศึกษา ภาคกลาง เขต 2 จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสถ.) ประจำปี 2562 ได้มีการเรียก มารายงานตัวเพื่อเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งก่อนบัญชีถูกยกเลิกแล้ว แต่เนื่องจากอยู่ในระหว่างการรับราชการทหาร นาย จ. จึงไม่สามารถเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งตามกำหนดเวลา (1 มีนาคม 2564) ก่อนบัญชีถูกยกเลิกได้ทัน เห็นชอบให้แจ้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด ร. พิจารณาดำเนินการคัดเลือกผู้สอบแข่งขันได้ รายนาย จ. เพื่อบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วย กลุ่มวิชาสังคมศึกษา โดยให้ดำเนินการตามประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน พ.ศ. 2563

2. หารือการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับ ที่สูงขึ้น

- เห็นชอบให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับ ที่สูงขึ้น จำนวน 1 ราย คือ จ่าสิบโท ธนรัตน์ ชาญเชาว์

3. หารือการดำเนินการทางวินัยกรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติชี้มูลความผิดฐานอื่นนอกจากฐานทุจริตและการหยุดปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

- การดําเนินการทางวินัยกับการดําเนินคดีอาญากับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 เป็นการดำเนินการแยกต่างหากจากกัน โดยการมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๙๓ ประกอบมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าว มิใช่การสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการซึ่งเป็นโทษทางวินัย เมื่อกรณีข้อหารือนี้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติชี้มูลความผิดทางอาญาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ. ทั้ง 4 ราย และศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบภาค ๕ ได้มีคำพิพากษาว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดอาญาตามที่ถูกกล่าวหาแต่โทษจำคุกให้รอการลงโทษ ดังนั้น นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ. โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. จึงต้องมีคำสั่งให้ข้าราชการทั้ง 4 ราย พ้นจากตำแหน่งตั้งแต่วันที่หยุดปฏิบัติหน้าที่ ตามมาตรา 93 ประกอบมาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และบันทึกคณะกรรมการกฤษฎีกาเรื่องเสร็จ ที่ ๑๓๓๙/๒๕๖๓ ทั้งนี้ การออกคำสั่งของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและการให้ความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ในกรณีดังกล่าว เป็นหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายมิใช่ดุลพินิจที่จะพิจารณาตามที่เห็นสมควรได้

4. การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- เห็นชอบให้ยกเลิกประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรสนับสนุน การสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ที่สังกัดสถานศึกษา พ.ศ. 2549 ประกาศ ณ วันที่ 4 เมษายน 2549 และมาตรฐานทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ

-2-

บุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ประกาศ ณ วันที่ 11 สิงหาคม 2558 และให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานศึกษา ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ใหม่ ดังนี้

1. เงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้

1.1 ให้สถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ละแห่ง มีตำแหน่งตามสายงาน ดังนี้

(1) สายงานบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

(2) สายงานการสอน ประกอบด้วย ตำแหน่งครูผู้ช่วย และตำแหน่งครู

(3) สายงานสนับสนุนการศึกษา ประกอบด้วย

1) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ที่สถานศึกษามีภารกิจความจำเป็น และความต้องการให้ปฏิบัติภารกิจในสถานศึกษานั้น

2) พนักงานจ้างตามภารกิจ มีลักษณะงานเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นตำแหน่งตาม 1)

(4) สายงานสนับสนุนสถานศึกษา ประกอบด้วย พนักงานจ้างทั่วไปหรือ พนักงานจ้างเหมาบริการ ตำแหน่งภารโรง

1.2 การกำหนดจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานของสายงานการสอนและวิชาเอก

(1) ชั่วโมงสอนตามตารางสอน ระดับปฐมวัย ไม่ต่ำกว่า 6 ชั่วโมง/สัปดาห์ ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ไม่ต่ำกว่า ๑๒ ชั่วโมง/สัปดาห์

(2) งานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด อำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด ไม่ต่ำกว่า 8 ชั่วโมง/สัปดาห์

ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปนี้ กำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงาน ของผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอนเท่ากับ ๒๐ ชั่วโมง/สัปดาห์

1.3 การกำหนดสาขาวิชาเอกในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอก

1.4 การกำหนดจำนวนนักเรียนต่อห้องเรียน พิจารณาตามระดับการศึกษาที่เปิดสอน ดังนี้

(1) ระดับปฐมวัย (ชั้นอนุบาล ๑-๓) นักเรียน ๓๐ คน ต่อห้อง

(2) ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๖ นักเรียน ๓๐ คน ต่อห้อง

(3) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓) นักเรียน ๓๕ คน ต่อห้อง

(4) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔-๖) นักเรียน ๓๕ คน ต่อห้อง

1.5 กำหนดเวลาเรียนต่อสัปดาห์ ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ระดับการศึกษา** | **ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อปี** | **ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์** |
| ปฐมวัย | ไม่น้อยกว่า 800 ชั่วโมง | 20 ชั่วโมง |
| ประถมศึกษา | ไม่น้อยกว่า 1,000 ชั่วโมง | 25 ชั่วโมง |
| มัธยมศึกษาตอนต้น | ไม่น้อยกว่า 1,200 ชั่วโมง | 30 ชั่วโมง |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย | ไม่น้อยกว่า 1,400 ชั่วโมง | 35 ชั่วโมง |

-3-

2. การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการดังนี้

2.1 สายงานบริหารสถานศึกษาให้กำหนดจำนวนตำแหน่งดังนี้

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **จำนวนนักเรียน** | **จำนวนตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา** | | |
| **ผู้อำนวยการสถานศึกษา** | **รองผู้อำนวยการสถานศึกษา** | **รวม** |
| ไม่เกิน 119 คน | 1 อัตรา | - | 1 อัตรา |
| ตั้งแต่ 120 – 719 คน | 1 อัตรา | 1 อัตรา | 2 อัตรา |
| ตั้งแต่ 720 – 1,079 คน | 1 อัตรา | 2 อัตรา | 3 อัตรา |
| ตั้งแต่ 1,080 – 1,679 คน | 1 อัตรา | 3 อัตรา | 4 อัตรา |
| ตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป | 1 อัตรา | 4 อัตรา | 5 อัตรา |

โดยให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า ๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ และตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า 10 ชั่วโมง/สัปดาห์

2.2 สายงานการสอน ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งดังนี้

(1) สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน ๑๑๙ คน ให้กำหนดจำนวนตำแหน่ง สายงานการสอน ตามแต่กรณีดังนี้

๑) สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับปฐมวัยและหรือระดับประถมศึกษาให้กำหนดจำนวนตำแหน่งสายงานการสอน ดังนี้

|  |  |
| --- | --- |
| **จำนวนนักเรียน** | **จำนวนตำแหน่งสายงานการสอน** |
| ไม่เกิน 40 คน | ไม่เกิน 4 อัตรา |
| ตั้งแต่ 41 – 80 คน | 6 อัตรา |
| ตั้งแต่ 81 – 119 คน | 8 อัตรา |

๒) สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา ให้คำนวณจำนวนตำแหน่ง สายงานการสอน ดังนี้

|  |
| --- |
| จำนวนตำแหน่งสายงานการสอน = จำนวนห้องเรียนระดับมัธยมศึกษา x ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์  ชั่วโมงการปฏิบัติงานของตำแหน่งสายงานการสอน ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง) |

3) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งสายงาน การสอน ดังนี้

- ระดับปฐมวัยและหรือระดับประถมศึกษา ให้นำจำนวนนักเรียน ระดับปฐมวัยรวมกับจำนวนนักเรียนระดับประถมศึกษา แล้วกำหนดจำนวนตำแหน่งในสายงานการสอนตามตารางข้อ ๑)

- ระดับมัธยมศึกษา ให้คำนวณจำนวนตำแหน่งสายงานการสอน ดังนี้

|  |
| --- |
| จำนวนตำแหน่งสายงานการสอน = จำนวนห้องเรียนระดับมัธยมศึกษา x ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์  ชั่วโมงการปฏิบัติงานของตำแหน่งในสายงานการสอน ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง) |

เมื่อคำนวณตำแหน่งตามข้อ 3) แล้ว ให้นำผลการคำนวณ มารวมกันเป็นจำนวนตำแหน่งสายงานการสอนของสถานศึกษานั้น ๆ

-4-

(๒) สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป ให้คำนวณจำนวนตำแหน่งสายงานการสอนในสถานศึกษา ดังนี้

|  |
| --- |
| จำนวนตำแหน่งสายงานการสอน = จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา x ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์  ชั่วโมงการปฏิบัติงานของตำแหน่งในสายงานการสอน 1 คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง) |

เมื่อคำนวณจำนวนตำแหน่งในแต่ละระดับการศึกษาแล้ว ให้นำมารวมกัน เพื่อกำหนดเป็นจำนวนตำแหน่งสายงานการสอนของสถานศึกษานั้น ๆ

ทั้งนี้ การคำนวณจำนวนตำแหน่งสายงานการสอนรวมทุกระดับการศึกษา หากมีเศษตั้งแต่ 0.๕ ขึ้นไป ให้คิดอัตราเพิ่มขึ้นอีก ๑ อัตรา

2.๓ สายงานสนับสนุนการสอน ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานจ้างตามภารกิจ ในสถานศึกษา ดังนี้

|  |  |
| --- | --- |
| **จำนวนนักเรียน** | **จำนวนตำแหน่งสายงานสนับสนุนการสอน** |
| ไม่เกิน 719 คน  ตั้งแต่ 720 – 1,079 คน  ตั้งแต่ 1,080 – 1,679 คน  ตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป | 1 อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)  2 อัตรา  3 อัตรา  4 อัตรา |

2.4 สายงานสนับสนุนสถานศึกษา ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปหรือพนักงานจ้างเหมาบริการ ตำแหน่งภารโรงในสถานศึกษาแต่ละแห่ง ดังนี้

(1) สถานศึกษาที่มีห้องเรียนไม่เกิน 12 ห้อง มีตำแหน่งภารโรงได้ 1 อัตรา

(2) สถานศึกษาที่มีห้องเรียนตั้งแต่ 13 – 24 ห้อง มีตำแหน่งภารโรงได้ 2 อัตรา

(3) สถานศึกษาที่มีห้องเรียนตั้งแต่ 25 – 36 ห้อง มีตำแหน่งภารโรงได้ 3 อัตรา

(4) สถานศึกษาที่มีห้องเรียนตั้งแต่ 37 – 48 ห้อง มีตำแหน่งภารโรงได้ 4 อัตรา

(5) สถานศึกษาที่มีห้องเรียนตั้งแต่ 49 ห้องขึ้นไป มีตำแหน่งภารโรงได้ 5 อัตรา

3. การกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มในสถานศึกษาปกติที่มีเด็กพิการเรียนร่วม

ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มจากจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สายงานการสอน ตามข้อ 3.2.2 เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยครู (ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ) ตามความเหมาะสมกับจำนวนเด็กพิการ ประเภทของความพิการ และภาระงานของสถานศึกษานั้น

4. กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวนโยบายและแผนการดำเนินการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐานและคุณภาพมากยิ่งขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดต่างไปจากมาตรฐานทั่วไปนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เสนอแนวนโยบาย แผนการดำเนินการ เหตุผลความจำเป็น และแนวทางการพัฒนาต่อคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

-5-

5. การกำหนดแนวทางการประเมินผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. 2561

- เห็นว่าเพื่อให้การประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เป็นไปตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. 2561 และสอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2544 ดังกล่าว จึงเห็นควรเห็นชอบกำหนดแนวทางการประเมินผลงานทางวิชาการของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู สรุปสาระสำคัญดังนี้

**1. ความหมายของ**

**ผลงานทางวิชาการผลงานทางวิชาการของสายงานการสอน** หมายถึง รายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการวิจัยในชั้นเรียน หรือผลการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนหรือรายงานผลการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่มีจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียนและสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและนําไปสู่การสรุปองค์ความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยมีลักษณะดังนี้

1. ตรงกับสาขาวิชาที่ขอเลื่อนวิทยฐานะ

2. เป็นผลงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือสาขาวิชาต่าง ๆ และใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน

3. เกิดจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบทางด้านการสอน

4. เป็นผลงานในช่วงระยะเวลา 5 ปี นับถึงวันที่ยื่นคําขอ

5. ต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใดๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เพื่อเลื่อนตําแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

6. กรณีผลงานทางวิชาการที่ร่วมจัดทำกับผู้อื่นในรูปคณะทำงานหรือกลุ่ม ให้ชี้แจงให้ชัดเจนว่าผู้ขอรับการประเมินมีส่วนร่วมในการจัดทำในส่วนใด ตอนใด หน้าใดบ้างคิดเป็นร้อยละเท่าไรของผลงานทางวิชาการแต่ละเล่ม และให้ผู้ร่วมจัดทำทุกคนรับรอง พร้อมทั้งระบุว่าผู้ร่วมจัดทำแต่ละรายได้ทำส่วนใดบ้าง

**2.** **ประเภทผลงานทางวิชาการ**

**1. งานวิจัยในชั้นเรียน** หมายถึง การวิจัยที่ในบริบทของชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในห้องเรียน โดยนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการเรียนการสอน และพฤติกรรมของผู้เรียน ทั้งนี้ ต้องเป็นการนำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

**2. รายงานผลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** หมายถึง รายงานผลสำเร็จของการพัฒนาหรือแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ได้จากการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งดำเนินการอย่างเป็นระบบและได้ใช้ปฏิบัติจริง

-6-

**3.** **งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน** หมายถึง รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนา และแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน การสร้างสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา เทคนิควิธีการ จัดการเรียนการสอน วิธีการและเครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล โดยมีการศึกษา ค้นคว้า และดําเนินการวิจัยอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์ ข้อมูลถูกต้องมีการสรุปผลและเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา

**4.** **ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น** ที่มีจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ เช่น

(1) การประเมินโครงการ หรือการประเมินงานที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

(2) สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เช่น ผลงานด้านการจัดทําสื่อการเรียน การสอน ผลงานด้านการคิดพัฒนารูปแบบนวัตกรรมที่นํามาใช้ในการปฏิบัติงานทําให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งอาจจัดทําเป็นเอกสาร หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ รวมทั้งเทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

**3. องค์ประกอบการประเมินผลงานทางวิชาการ**

**1. ด้านคุณภาพของผลงานทางวิชาการ**

**(1) ความถูกต้องตามหลักวิชาการ**

ผลงานทางวิชาการต้องมีความถูกต้องตามหลักวิชาการและรูปแบบของผลงาน ประเภทนั้นๆ เช่น งานวิจัยในชั้นเรียนหรืองานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จัดทําถูกต้องตามวิธีการ รูปแบบและระเบียบวิธีวิจัย รายงานผลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จัดทําถูกต้องตามวิธีการและรูปแบบของการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รายงาน การประเมินโครงการจัดทําถูกต้องตามวิธีการและรูปแบบของการประเมินโครงการ หรือรายงานการพัฒนานวัตกรรม จัดทําถูกต้องตามวิธีการและรูปแบบของการพัฒนานวัตกรรม เป็นต้น

**(2) ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ**

ผลงานทางวิชาการต้องมีเนื้อหาสาระสมบูรณ์ ครบถ้วนถูกต้องตามหลักวิชาการ ทันสมัย มีการค้นคว้าอ้างอิงถูกต้องเชื่อถือได้ การเรียบเรียงถูกต้องตามหลักภาษา และจัดหัวข้อเป็นระบบเดียวกัน

(**3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์**

ผลงานทางวิชาการต้องแสดงให้เห็นถึงการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ พัฒนาและประยุกต์ใช้ หรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยไม่คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ

(**4) การจัดทำ การพิมพ์และรูปเล่ม**

ผลงานทางวิชาการต้องมีการจัดทําอย่างประณีต การพิมพ์ถูกต้องตามหลักวิชาการ และสวยงาม เช่น การพิมพ์หัวข้อ การย่อหน้า การพิมพ์ตาราง การพิมพ์เชิงอรรถ บรรณานุกรม การจัดทำรูปเล่ม ถูกต้อง มีปกหน้า ปกใน คํานํา สารบัญ เนื้อหา บรรณานุกรม ภาคผนวก ปกหลัง เป็นต้น

**2. ด้านประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ**

**(1) ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอน หน่วยงานการศึกษา และชุมชน**

พิจารณาจากผลที่ปรากฏต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอน หน่วยงานการศึกษา และชุมชน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

-7-

(**2) ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและการเผยแพร่ในวงวิชาการ**

พิจารณาจากประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการหรือวิชาชีพ สามารถเป็นแบบอย่าง ใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นแบบในการปฏิบัติได้เป็นอย่างดี มีการนําผลงานไปเผยแพร่ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น จัดพิมพ์ในรายงานประจําปี เอกสาร วารสาร การนําเสนอต่อที่ประชุม สัมมนา การจัดนิทรรศการ การเผยแพร่ทางวิทยุ โทรทัศน์ เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

**4.** **เกณฑ์คะแนนองค์ประกอบของผลงานทางวิชาการ (100 คะแนน)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **รายการประเมินผลงานทางวิชาการ** | **คะแนนเต็ม** | **เกณฑ์การตัดสิน** |
| **1. คุณภาพของผลงานทางวิชาการ** | **50** | **วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ** ผลงานทางวิชาการต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75  **วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ** ผลงานทางวิชาการต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 |
| 1.1 ความถูกต้องตามหลักวิชาการ | (20) |
| 1.2 ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ | (15) |
| 1.3 ความริเริ่มสร้างสรรค์ | (10) |
| 1.4 การจัดทำ การพิมพ์และรูปเล่ม | (5) |
| **2. ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ** | **50** |
| 2.1 ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอน หน่วยงานการศึกษา และชุมชน | (30) |
| 2.2 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและเผยแพร่ ในวงวิชาการ | (20) |
| **รวมคะแนนผลงานทางวิชาการ** | **100** |

...............................................**..........................**

**สรุปผลการประชุม ก.ท.**

**ครั้งที่ 11/๒๕64**

**เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2564 เวลา 09.30 น.**

………………………..

1. การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- เห็นชอบให้ยกเลิกประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรสนับสนุน การสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ที่สังกัดสถานศึกษา พ.ศ. 2549 ประกาศ ณ วันที่ 4 เมษายน 2549 และมาตรฐานทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ประกาศ ณ วันที่ 11 สิงหาคม 2558 และให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานศึกษา ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ใหม่ ดังนี้

1. เงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้

1.1 ให้สถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ละแห่ง มีตำแหน่งตามสายงาน ดังนี้

(1) สายงานบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

(2) สายงานการสอน ประกอบด้วย ตำแหน่งครูผู้ช่วย และตำแหน่งครู

(3) สายงานสนับสนุนการศึกษา ประกอบด้วย

1) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ที่สถานศึกษามีภารกิจความจำเป็น และความต้องการให้ปฏิบัติภารกิจในสถานศึกษานั้น

2) พนักงานจ้างตามภารกิจ มีลักษณะงานเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นตำแหน่งตาม 1)

(4) สายงานสนับสนุนสถานศึกษา ประกอบด้วย พนักงานจ้างทั่วไปหรือ พนักงานจ้างเหมาบริการ ตำแหน่งภารโรง

1.2 การกำหนดจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานของสายงานการสอนและวิชาเอก

(1) ชั่วโมงสอนตามตารางสอน ระดับปฐมวัย ไม่ต่ำกว่า 6 ชั่วโมง/สัปดาห์ ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ไม่ต่ำกว่า ๑๒ ชั่วโมง/สัปดาห์

(2) งานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด อำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด ไม่ต่ำกว่า 8 ชั่วโมง/สัปดาห์

ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปนี้ กำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงาน ของผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอนเท่ากับ ๒๐ ชั่วโมง/สัปดาห์

1.3 การกำหนดสาขาวิชาเอกในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอก

1.4 การกำหนดจำนวนนักเรียนต่อห้องเรียน พิจารณาตามระดับการศึกษาที่เปิดสอน ดังนี้

(1) ระดับปฐมวัย (ชั้นอนุบาล ๑-๓) นักเรียน ๓๐ คน ต่อห้อง

(2) ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๖ นักเรียน ๓๐ คน ต่อห้อง

(3) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓) นักเรียน ๓๕ คน ต่อห้อง

(4) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔-๖) นักเรียน ๓๕ คน ต่อห้อง

-2-

1.5 กำหนดเวลาเรียนต่อสัปดาห์ ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ระดับการศึกษา** | **ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อปี** | **ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์** |
| ปฐมวัย | ไม่น้อยกว่า 800 ชั่วโมง | 20 ชั่วโมง |
| ประถมศึกษา | ไม่น้อยกว่า 1,000 ชั่วโมง | 25 ชั่วโมง |
| มัธยมศึกษาตอนต้น | ไม่น้อยกว่า 1,200 ชั่วโมง | 30 ชั่วโมง |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย | ไม่น้อยกว่า 1,400 ชั่วโมง | 35 ชั่วโมง |

2. การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการดังนี้

2.1 สายงานบริหารสถานศึกษาให้กำหนดจำนวนตำแหน่งดังนี้

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **จำนวนนักเรียน** | **จำนวนตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา** | | |
| **ผู้อำนวยการสถานศึกษา** | **รองผู้อำนวยการสถานศึกษา** | **รวม** |
| ไม่เกิน 119 คน | 1 อัตรา | - | 1 อัตรา |
| ตั้งแต่ 120 – 719 คน | 1 อัตรา | 1 อัตรา | 2 อัตรา |
| ตั้งแต่ 720 – 1,079 คน | 1 อัตรา | 2 อัตรา | 3 อัตรา |
| ตั้งแต่ 1,080 – 1,679 คน | 1 อัตรา | 3 อัตรา | 4 อัตรา |
| ตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป | 1 อัตรา | 4 อัตรา | 5 อัตรา |

โดยให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า ๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ และตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า 10 ชั่วโมง/สัปดาห์

2.2 สายงานการสอน ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งดังนี้

(1) สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน ๑๑๙ คน ให้กำหนดจำนวนตำแหน่ง สายงานการสอน ตามแต่กรณีดังนี้

๑) สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับปฐมวัยและหรือระดับประถมศึกษาให้กำหนดจำนวนตำแหน่งสายงานการสอน ดังนี้

|  |  |
| --- | --- |
| **จำนวนนักเรียน** | **จำนวนตำแหน่งสายงานการสอน** |
| ไม่เกิน 40 คน | ไม่เกิน 4 อัตรา |
| ตั้งแต่ 41 – 80 คน | 6 อัตรา |
| ตั้งแต่ 81 – 119 คน | 8 อัตรา |

๒) สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา ให้คำนวณจำนวนตำแหน่ง สายงานการสอน ดังนี้

|  |
| --- |
| จำนวนตำแหน่งสายงานการสอน = จำนวนห้องเรียนระดับมัธยมศึกษา x ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์  ชั่วโมงการปฏิบัติงานของตำแหน่งสายงานการสอน ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง) |

3) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งสายงาน การสอน ดังนี้

-3-

- ระดับปฐมวัยและหรือระดับประถมศึกษา ให้นำจำนวนนักเรียน ระดับปฐมวัยรวมกับจำนวนนักเรียนระดับประถมศึกษา แล้วกำหนดจำนวนตำแหน่งในสายงานการสอนตามตารางข้อ ๑)

- ระดับมัธยมศึกษา ให้คำนวณจำนวนตำแหน่งสายงานการสอน ดังนี้

|  |
| --- |
| จำนวนตำแหน่งสายงานการสอน = จำนวนห้องเรียนระดับมัธยมศึกษา x ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์  ชั่วโมงการปฏิบัติงานของตำแหน่งในสายงานการสอน ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง) |

เมื่อคำนวณตำแหน่งตามข้อ 3) แล้ว ให้นำผลการคำนวณ มารวมกันเป็นจำนวนตำแหน่งสายงานการสอนของสถานศึกษานั้น ๆ

(๒) สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป ให้คำนวณจำนวนตำแหน่งสายงานการสอนในสถานศึกษา ดังนี้

|  |
| --- |
| จำนวนตำแหน่งสายงานการสอน = จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา x ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์  ชั่วโมงการปฏิบัติงานของตำแหน่งในสายงานการสอน 1 คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง) |

เมื่อคำนวณจำนวนตำแหน่งในแต่ละระดับการศึกษาแล้ว ให้นำมารวมกัน เพื่อกำหนดเป็นจำนวนตำแหน่งสายงานการสอนของสถานศึกษานั้น ๆ

ทั้งนี้ การคำนวณจำนวนตำแหน่งสายงานการสอนรวมทุกระดับการศึกษา หากมีเศษตั้งแต่ 0.๕ ขึ้นไป ให้คิดอัตราเพิ่มขึ้นอีก ๑ อัตรา

2.๓ สายงานสนับสนุนการสอน ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานจ้างตามภารกิจ ในสถานศึกษา ดังนี้

|  |  |
| --- | --- |
| **จำนวนนักเรียน** | **จำนวนตำแหน่งสายงานสนับสนุนการสอน** |
| ไม่เกิน 719 คน  ตั้งแต่ 720 – 1,079 คน  ตั้งแต่ 1,080 – 1,679 คน  ตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป | 1 อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)  2 อัตรา  3 อัตรา  4 อัตรา |

2.4 สายงานสนับสนุนสถานศึกษา ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปหรือพนักงานจ้างเหมาบริการ ตำแหน่งภารโรงในสถานศึกษาแต่ละแห่ง ดังนี้

(1) สถานศึกษาที่มีห้องเรียนไม่เกิน 12 ห้อง มีตำแหน่งภารโรงได้ 1 อัตรา

(2) สถานศึกษาที่มีห้องเรียนตั้งแต่ 13 – 24 ห้อง มีตำแหน่งภารโรงได้ 2 อัตรา

(3) สถานศึกษาที่มีห้องเรียนตั้งแต่ 25 – 36 ห้อง มีตำแหน่งภารโรงได้ 3 อัตรา

(4) สถานศึกษาที่มีห้องเรียนตั้งแต่ 37 – 48 ห้อง มีตำแหน่งภารโรงได้ 4 อัตรา

(5) สถานศึกษาที่มีห้องเรียนตั้งแต่ 49 ห้องขึ้นไป มีตำแหน่งภารโรงได้ 5 อัตรา

3. การกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มในสถานศึกษาปกติที่มีเด็กพิการเรียนร่วม

ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มจากจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สายงานการสอน ตามข้อ 3.2.2 เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยครู (ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ) ตามความเหมาะสมกับจำนวนเด็กพิการ ประเภทของความพิการ และภาระงานของสถานศึกษานั้น

-4-

4. กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวนโยบายและแผนการดำเนินการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐานและคุณภาพมากยิ่งขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดต่างไปจากมาตรฐานทั่วไปนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เสนอแนวนโยบาย แผนการดำเนินการ เหตุผลความจำเป็น และแนวทางการพัฒนาต่อคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

2. การกำหนดแนวทางการประเมินผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. 2561

- เห็นว่าเพื่อให้การประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เป็นไปตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. 2561 และสอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2544 ดังกล่าว จึงเห็นควรเห็นชอบกำหนดแนวทางการประเมินผลงานทางวิชาการของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู สรุปสาระสำคัญดังนี้

**1. ความหมายของ**

**ผลงานทางวิชาการผลงานทางวิชาการของสายงานการสอน** หมายถึง รายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการวิจัยในชั้นเรียน หรือผลการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนหรือรายงานผลการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่มีจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียนและสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและนําไปสู่การสรุปองค์ความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยมีลักษณะดังนี้

1. ตรงกับสาขาวิชาที่ขอเลื่อนวิทยฐานะ

2. เป็นผลงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือสาขาวิชาต่าง ๆ และใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน

3. เกิดจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบทางด้านการสอน

4. เป็นผลงานในช่วงระยะเวลา 5 ปี นับถึงวันที่ยื่นคําขอ

5. ต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใดๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เพื่อเลื่อนตําแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

6. กรณีผลงานทางวิชาการที่ร่วมจัดทำกับผู้อื่นในรูปคณะทำงานหรือกลุ่ม ให้ชี้แจงให้ชัดเจนว่าผู้ขอรับการประเมินมีส่วนร่วมในการจัดทำในส่วนใด ตอนใด หน้าใดบ้างคิดเป็นร้อยละเท่าไรของผลงานทางวิชาการแต่ละเล่ม และให้ผู้ร่วมจัดทำทุกคนรับรอง พร้อมทั้งระบุว่าผู้ร่วมจัดทำแต่ละรายได้ทำส่วนใดบ้าง

-5-

**2.** **ประเภทผลงานทางวิชาการ**

**1. งานวิจัยในชั้นเรียน** หมายถึง การวิจัยที่ในบริบทของชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในห้องเรียน โดยนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการเรียนการสอน และพฤติกรรมของผู้เรียน ทั้งนี้ ต้องเป็นการนำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

**2. รายงานผลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** หมายถึง รายงานผลสำเร็จของการพัฒนาหรือแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ได้จากการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งดำเนินการอย่างเป็นระบบและได้ใช้ปฏิบัติจริง

**3.** **งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน** หมายถึง รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนา และแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน การสร้างสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา เทคนิควิธีการ จัดการเรียนการสอน วิธีการและเครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล โดยมีการศึกษา ค้นคว้า และดําเนินการวิจัยอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์ ข้อมูลถูกต้องมีการสรุปผลและเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา

**4.** **ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น** ที่มีจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ เช่น

(1) การประเมินโครงการ หรือการประเมินงานที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

(2) สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เช่น ผลงานด้านการจัดทําสื่อการเรียน การสอน ผลงานด้านการคิดพัฒนารูปแบบนวัตกรรมที่นํามาใช้ในการปฏิบัติงานทําให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งอาจจัดทําเป็นเอกสาร หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ รวมทั้งเทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

**3. องค์ประกอบการประเมินผลงานทางวิชาการ**

**1. ด้านคุณภาพของผลงานทางวิชาการ**

**(1) ความถูกต้องตามหลักวิชาการ**

ผลงานทางวิชาการต้องมีความถูกต้องตามหลักวิชาการและรูปแบบของผลงาน ประเภทนั้นๆ เช่น งานวิจัยในชั้นเรียนหรืองานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จัดทําถูกต้องตามวิธีการ รูปแบบและระเบียบวิธีวิจัย รายงานผลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จัดทําถูกต้องตามวิธีการและรูปแบบของการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รายงาน การประเมินโครงการจัดทําถูกต้องตามวิธีการและรูปแบบของการประเมินโครงการ หรือรายงานการพัฒนานวัตกรรม จัดทําถูกต้องตามวิธีการและรูปแบบของการพัฒนานวัตกรรม เป็นต้น

**(2) ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ**

ผลงานทางวิชาการต้องมีเนื้อหาสาระสมบูรณ์ ครบถ้วนถูกต้องตามหลักวิชาการ ทันสมัย มีการค้นคว้าอ้างอิงถูกต้องเชื่อถือได้ การเรียบเรียงถูกต้องตามหลักภาษา และจัดหัวข้อเป็นระบบเดียวกัน

(**3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์**

ผลงานทางวิชาการต้องแสดงให้เห็นถึงการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ พัฒนาและประยุกต์ใช้ หรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยไม่คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ

(**4) การจัดทำ การพิมพ์และรูปเล่ม**

ผลงานทางวิชาการต้องมีการจัดทําอย่างประณีต การพิมพ์ถูกต้องตามหลักวิชาการ และสวยงาม เช่น การพิมพ์หัวข้อ การย่อหน้า การพิมพ์ตาราง การพิมพ์เชิงอรรถ บรรณานุกรม การจัดทำรูปเล่ม ถูกต้อง มีปกหน้า ปกใน คํานํา สารบัญ เนื้อหา บรรณานุกรม ภาคผนวก ปกหลัง เป็นต้น

-6-

**2. ด้านประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ**

**(1) ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอน หน่วยงานการศึกษา และชุมชน**

พิจารณาจากผลที่ปรากฏต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอน หน่วยงานการศึกษา และชุมชน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(**2) ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและการเผยแพร่ในวงวิชาการ**

พิจารณาจากประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการหรือวิชาชีพ สามารถเป็นแบบอย่าง ใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นแบบในการปฏิบัติได้เป็นอย่างดี มีการนําผลงานไปเผยแพร่ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น จัดพิมพ์ในรายงานประจําปี เอกสาร วารสาร การนําเสนอต่อที่ประชุม สัมมนา การจัดนิทรรศการ การเผยแพร่ทางวิทยุ โทรทัศน์ เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

**4.** **เกณฑ์คะแนนองค์ประกอบของผลงานทางวิชาการ (100 คะแนน)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **รายการประเมินผลงานทางวิชาการ** | **คะแนนเต็ม** | **เกณฑ์การตัดสิน** |
| **1. คุณภาพของผลงานทางวิชาการ** | **50** | **วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ** ผลงานทางวิชาการต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75  **วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ** ผลงานทางวิชาการต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 |
| 1.1 ความถูกต้องตามหลักวิชาการ | (20) |
| 1.2 ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ | (15) |
| 1.3 ความริเริ่มสร้างสรรค์ | (10) |
| 1.4 การจัดทำ การพิมพ์และรูปเล่ม | (5) |
| **2. ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ** | **50** |
| 2.1 ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอน หน่วยงานการศึกษา และชุมชน | (30) |
| 2.2 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและเผยแพร่ ในวงวิชาการ | (20) |
| **รวมคะแนนผลงานทางวิชาการ** | **100** |

3. ประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558

- จังหวัด พ. เห็นว่าการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องดำเนินการ เพื่อให้สอดคล้องกับมติ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ 6/2558 เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2558 เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 17 ประกอบมาตรา 23 วรรคท้าย และมาตรา 26 วรรคท้าย และหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท 0809.5/ว 58 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2558 จึงหารือกรณีเลขานุการ ก.ท.จ. พ. จะเสนอ ก.ท.จ. พ. เพื่อมีมติเห็นชอบให้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ตามมติ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ 6/2558 เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2558 โดยมีผลใช้บังคับย้อนหลังไปตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2559 ซึ่งจังหวัด พ. เห็นว่า สามารถดำเนินการได้ และไม่กระทบถึงการดำเนินการใด ๆ ที่ ก.ท.จ. พ. ได้มีมติไปแล้ว โดยอาศัยอำนาจตามประกาศดังกล่าว จึงหารือว่าความเห็นชอบของจังหวัด พ. ถูกต้องหรือไม่

-7-

ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท 0809.5/ว58 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2558 ได้แจ้งประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558 ข้อ 3 กำหนดให้ ก.ท.จ. และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับประกาศมาตรฐานทั่วไป ที่ ก.ท. กำหนดภายใน 45 วัน โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2559 เป็นต้นไป การกำหนดเวลา 45 วัน เพื่อเร่งรัดให้ดำเนินการโดยเร็วเท่านั้น เจตนารมณ์มิได้มุ่งหมายถึงว่าถ้าเกินกำหนดเวลาดังกล่าว แล้วจะพิจารณาดำเนินการต่อไปไม่ได้ ดังนั้น เมื่อข้อหารือของจังหวัด พ. ปรากฏข้อเท็จจริงเป็นข้อยุติว่า ไม่กระทบกับการดำเนินการไปแล้ว ก.ท.จ. พ. อาจพิจารณามีมติเห็นชอบให้กำหนดวันที่มีผลใช้บังคับย้อนหลังตามความเห็นของจังหวัด พ. ได้

4. หารือการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับ ที่สูงขึ้น

- มีมติดังนี้

1. เห็นชอบให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น จำนวน 1 ราย คือ จ่าสิบเอก ธีระศักดิ์ ออกรรัมย์

2. ไม่เห็นชอบให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น จำนวน 1 ราย คือ จ่าสิบโท อรัญ มุธุสิทธิ์

5. การพิจารณาคุณสมบัติของพนักงานครูเทศบาลเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานพนักงานครูเทศบาล ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. 2561

- การพิจารณาคุณสมบัติของพนักงานครูเทศบาลเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานพนักงานครูเทศบาล ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. 2561

เห็นชอบ กรณีนาง น. และนาง ว. ที่ดำรงตำแหน่งครูอยู่ก่อนวันที่มาตรฐานทั่วไปใหม่ใช้บังคับ และมีคุณสมบัติในการขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญครบถ้วนทั้งตามมาตรฐานทั่วไปเดิมและตามมาตรฐานทั่วไปใหม่ ข้อ 7 ของแนวปฏิบัติการดำเนินการประเมินผลงานพนักงานครูเทศบาล ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน แต่นาง น. และนาง ว. แสดงความประสงค์ในการขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญตามมาตรฐานทั่วไปใหม่ จึงเป็นการดำเนินการที่สอดคล้องตามมาตรฐานทั่วไปที่กำหนดไว้แล้ว

6. หารือการนับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งครูย้อนหลัง 2 ปีติดต่อกันเพื่อเป็นคุณสมบัติในการยื่นขอรับการประเมินผลงานเพื่อให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ กรณีพนักงานครูเทศบาล ซึ่งเคยถูกลงโทษปลดออกจากราชการ และมีคำสั่งให้กลับเข้ารับราชการ

- กรณีนางสาว น. ตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ. สังกัดเทศบาลตำบล ผ. ที่เทศบาลตำบล ผ. ได้มีคำสั่ง ที่ 134/2563 สั่ง ณ วันที่ 26 มิถุนายน 2563 ลงโทษทางวินัยปลดนางสาว น. ออกจากราชการ มีผลนับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2563 เป็นต้นไป และต่อมาเทศบาลตำบล ผ. ได้มีคำสั่ง ที่ 295/2563 สั่ง ณ วันที่ 15 ธันวาคม 2563 ยกเลิกคำสั่งปลดออกจากราชการดังกล่าว พร้อมมีคำสั่ง ที่ 299/2563 สั่ง ณ วันที่ 15 ธันวาคม 2563 สั่งให้นางสาว น. กลับเข้ารับราชการ มีผลนับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2563 เป็นต้นไป เสมือนไม่เคยถูกออกจากราชการมาก่อน จึงถือว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครู

-8-

และระยะเวลาการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบและมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครู ย้อนหลัง 2 ปีติดต่อกันนับถึงวันที่ยื่นคำขอตามคุณสมบัติผู้ที่จะยื่นคำขอรับการประเมินผลงานเพื่อให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการดังกล่าวของนางสาวนุชชฎา คงทอง มิได้เว้นช่วงหรือขาดหายไป การที่นางสาว น. ยื่นคำขอรับ การประเมินผลงานเพื่อให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ ในรอบเดือนเมษายน 2564 (วันที่ 8 เมษายน 2564) จึงเป็นไปตามประกาศ ก.ท. ข้างต้นแล้ว

7. หารือการพิจารณาโทษทางวินัยกรณีคณะกรรมการ ป.ป.ท. มีมติวินิจฉัยชี้มูลความผิด

- มีมติดังนี้

1. กรณี ก.ท.จ.พัทลุง หารือเรื่องที่คณะกรรมการ ป.ป.ท. ชี้มูลความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการในเรื่องเดียวกันกับที่ผู้ถูกกล่าวหาเคยถูกลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๓ เดือน ไปแล้ว นั้นให้ถือปฏิบัติตามความเห็นคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ ๑๑๗๗/๒๕๖๔ ที่ตอบข้อหารือ กรณีดังกล่าวสรุปได้ว่า “การไต่สวนของคณะกรรมการ ป.ป.ท. ตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ส่งเรื่องให้นั้น มิใช่การสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมและมิใช่การเพิ่มโทษใหม่ แต่เป็นการไต่สวนตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ป.ป.ท. ตามพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ อันเป็นกระบวนการที่แยกต่างหากจากการดำเนินการทางวินัยของผู้บังคับบัญชา และโดยผลของพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับดังกล่าวผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องสั่งการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ ป.ป.ท. และโดยที่การสั่งลงโทษตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ ป.ป.ท. มีผลให้คำสั่งลงโทษตัดเงินเดือนเดิมเป็นอันสิ้นผล ดังนั้น ในคำสั่งลงโทษที่จะออกใหม่จึงสมควรยกเลิกคำสั่งเดิมเสียในคราวเดียวกันด้วย”

๒. แจ้งแนวทางปฏิบัติกรณีการพิจารณาและการลงโทษทางวินัยกรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. หรือคณะกรรมการ ป.ป.ท. ชี้มูลความผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการในเรื่องที่ผู้นั้นถูกลงโทษทางวินัย ไปแล้วตามความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ ๑๑๗๗/๒๕๖ ให้ ก.ท.จ.ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ถือปฏิบัติ ทั้งนี้ บรรดาหนังสือสั่งการใดที่ขัดหรือแย้งกับความเห็นคณะกรรมการกฤษฎีกาเรื่องเสร็จที่ ๑๑๗๗/๒๕๖๔ ให้ถือปฏิบัติตามความเห็นคณะกรรมการกฤษฎีกานี้แทน

8. หารือกรณีการดำเนินการทางวินัยพนักงานเทศบาลตำบล บ. จังหวัด ช.

- เมื่อนายกเทศมนตรีตำบล บ. ได้อาศัยอำนาจตามมาตรา ๙๙ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 ขอให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ทบทวนมติที่ชี้มูลความผิดอย่างร้ายแรงพนักงานเทศบาล นายกเทศมนตรีตำบล บ. ต้องถือปฏิบัติตามความในมาตรา ๙๘ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญฉบับเดียวกัน โดยจะพิจารณาโทษผู้ถูกกล่าวหาได้เมื่อได้รับแจ้งมติที่ได้ขอให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. พิจารณาทบทวนแล้ว

9. การโอนพนักงานเทศบาลกรณีมีเหตุผลความจำเป็น

- เห็นชอบให้โอน จำนวน 1 ราย และยุติเรื่อง จำนวน 1 ราย

...............................................**..........................**

**สรุปผลการประชุม ก.อบต.**

**ครั้งที่ 11/๒๕64**

**เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2564 เวลา 10.30 น.**

………………………..

1. การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- เห็นชอบให้ยกเลิกประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรสนับสนุน การสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ที่สังกัดสถานศึกษา พ.ศ. 2549 ประกาศ ณ วันที่ 4 เมษายน 2549 และมาตรฐานทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ประกาศ ณ วันที่ 11 สิงหาคม 2558 และให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานศึกษา ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ใหม่ ดังนี้

1. เงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้

1.1 ให้สถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ละแห่ง มีตำแหน่งตามสายงาน ดังนี้

(1) สายงานบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

(2) สายงานการสอน ประกอบด้วย ตำแหน่งครูผู้ช่วย และตำแหน่งครู

(3) สายงานสนับสนุนการศึกษา ประกอบด้วย

1) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ที่สถานศึกษามีภารกิจความจำเป็น และความต้องการให้ปฏิบัติภารกิจในสถานศึกษานั้น

2) พนักงานจ้างตามภารกิจ มีลักษณะงานเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นตำแหน่งตาม 1)

(4) สายงานสนับสนุนสถานศึกษา ประกอบด้วย พนักงานจ้างทั่วไปหรือ พนักงานจ้างเหมาบริการ ตำแหน่งภารโรง

1.2 การกำหนดจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานของสายงานการสอนและวิชาเอก

(1) ชั่วโมงสอนตามตารางสอน ระดับปฐมวัย ไม่ต่ำกว่า 6 ชั่วโมง/สัปดาห์ ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ไม่ต่ำกว่า ๑๒ ชั่วโมง/สัปดาห์

(2) งานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด อำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด ไม่ต่ำกว่า 8 ชั่วโมง/สัปดาห์

ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปนี้ กำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงาน ของผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอนเท่ากับ ๒๐ ชั่วโมง/สัปดาห์

1.3 การกำหนดสาขาวิชาเอกในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอก

1.4 การกำหนดจำนวนนักเรียนต่อห้องเรียน พิจารณาตามระดับการศึกษาที่เปิดสอน ดังนี้

(1) ระดับปฐมวัย (ชั้นอนุบาล ๑-๓) นักเรียน ๓๐ คน ต่อห้อง

(2) ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๖ นักเรียน ๓๐ คน ต่อห้อง

(3) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓) นักเรียน ๓๕ คน ต่อห้อง

(4) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔-๖) นักเรียน ๓๕ คน ต่อห้อง

-2-

1.5 กำหนดเวลาเรียนต่อสัปดาห์ ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ระดับการศึกษา** | **ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อปี** | **ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์** |
| ปฐมวัย | ไม่น้อยกว่า 800 ชั่วโมง | 20 ชั่วโมง |
| ประถมศึกษา | ไม่น้อยกว่า 1,000 ชั่วโมง | 25 ชั่วโมง |
| มัธยมศึกษาตอนต้น | ไม่น้อยกว่า 1,200 ชั่วโมง | 30 ชั่วโมง |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย | ไม่น้อยกว่า 1,400 ชั่วโมง | 35 ชั่วโมง |

2. การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการดังนี้

2.1 สายงานบริหารสถานศึกษาให้กำหนดจำนวนตำแหน่งดังนี้

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **จำนวนนักเรียน** | **จำนวนตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา** | | |
| **ผู้อำนวยการสถานศึกษา** | **รองผู้อำนวยการสถานศึกษา** | **รวม** |
| ไม่เกิน 119 คน | 1 อัตรา | - | 1 อัตรา |
| ตั้งแต่ 120 – 719 คน | 1 อัตรา | 1 อัตรา | 2 อัตรา |
| ตั้งแต่ 720 – 1,079 คน | 1 อัตรา | 2 อัตรา | 3 อัตรา |
| ตั้งแต่ 1,080 – 1,679 คน | 1 อัตรา | 3 อัตรา | 4 อัตรา |
| ตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป | 1 อัตรา | 4 อัตรา | 5 อัตรา |

โดยให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า ๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ และตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า 10 ชั่วโมง/สัปดาห์

2.2 สายงานการสอน ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งดังนี้

(1) สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน ๑๑๙ คน ให้กำหนดจำนวนตำแหน่ง สายงานการสอน ตามแต่กรณีดังนี้

๑) สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับปฐมวัยและหรือระดับประถมศึกษาให้กำหนดจำนวนตำแหน่งสายงานการสอน ดังนี้

|  |  |
| --- | --- |
| **จำนวนนักเรียน** | **จำนวนตำแหน่งสายงานการสอน** |
| ไม่เกิน 40 คน | ไม่เกิน 4 อัตรา |
| ตั้งแต่ 41 – 80 คน | 6 อัตรา |
| ตั้งแต่ 81 – 119 คน | 8 อัตรา |

๒) สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา ให้คำนวณจำนวนตำแหน่ง สายงานการสอน ดังนี้

|  |
| --- |
| จำนวนตำแหน่งสายงานการสอน = จำนวนห้องเรียนระดับมัธยมศึกษา x ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์  ชั่วโมงการปฏิบัติงานของตำแหน่งสายงานการสอน ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง) |

3) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งสายงาน การสอน ดังนี้

-3-

- ระดับปฐมวัยและหรือระดับประถมศึกษา ให้นำจำนวนนักเรียน ระดับปฐมวัยรวมกับจำนวนนักเรียนระดับประถมศึกษา แล้วกำหนดจำนวนตำแหน่งในสายงานการสอนตามตารางข้อ ๑)

- ระดับมัธยมศึกษา ให้คำนวณจำนวนตำแหน่งสายงานการสอน ดังนี้

|  |
| --- |
| จำนวนตำแหน่งสายงานการสอน = จำนวนห้องเรียนระดับมัธยมศึกษา x ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์  ชั่วโมงการปฏิบัติงานของตำแหน่งในสายงานการสอน ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง) |

เมื่อคำนวณตำแหน่งตามข้อ 3) แล้ว ให้นำผลการคำนวณ มารวมกันเป็นจำนวนตำแหน่งสายงานการสอนของสถานศึกษานั้น ๆ

(๒) สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป ให้คำนวณจำนวนตำแหน่งสายงานการสอนในสถานศึกษา ดังนี้

|  |
| --- |
| จำนวนตำแหน่งสายงานการสอน = จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา x ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์  ชั่วโมงการปฏิบัติงานของตำแหน่งในสายงานการสอน 1 คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง) |

เมื่อคำนวณจำนวนตำแหน่งในแต่ละระดับการศึกษาแล้ว ให้นำมารวมกัน เพื่อกำหนดเป็นจำนวนตำแหน่งสายงานการสอนของสถานศึกษานั้น ๆ

ทั้งนี้ การคำนวณจำนวนตำแหน่งสายงานการสอนรวมทุกระดับการศึกษา หากมีเศษตั้งแต่ 0.๕ ขึ้นไป ให้คิดอัตราเพิ่มขึ้นอีก ๑ อัตรา

2.๓ สายงานสนับสนุนการสอน ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานจ้างตามภารกิจ ในสถานศึกษา ดังนี้

|  |  |
| --- | --- |
| **จำนวนนักเรียน** | **จำนวนตำแหน่งสายงานสนับสนุนการสอน** |
| ไม่เกิน 719 คน  ตั้งแต่ 720 – 1,079 คน  ตั้งแต่ 1,080 – 1,679 คน  ตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป | 1 อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)  2 อัตรา  3 อัตรา  4 อัตรา |

2.4 สายงานสนับสนุนสถานศึกษา ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปหรือพนักงานจ้างเหมาบริการ ตำแหน่งภารโรงในสถานศึกษาแต่ละแห่ง ดังนี้

(1) สถานศึกษาที่มีห้องเรียนไม่เกิน 12 ห้อง มีตำแหน่งภารโรงได้ 1 อัตรา

(2) สถานศึกษาที่มีห้องเรียนตั้งแต่ 13 – 24 ห้อง มีตำแหน่งภารโรงได้ 2 อัตรา

(3) สถานศึกษาที่มีห้องเรียนตั้งแต่ 25 – 36 ห้อง มีตำแหน่งภารโรงได้ 3 อัตรา

(4) สถานศึกษาที่มีห้องเรียนตั้งแต่ 37 – 48 ห้อง มีตำแหน่งภารโรงได้ 4 อัตรา

(5) สถานศึกษาที่มีห้องเรียนตั้งแต่ 49 ห้องขึ้นไป มีตำแหน่งภารโรงได้ 5 อัตรา

3. การกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มในสถานศึกษาปกติที่มีเด็กพิการเรียนร่วม

ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มจากจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สายงานการสอน ตามข้อ 3.2.2 เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยครู (ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ) ตามความเหมาะสมกับจำนวนเด็กพิการ ประเภทของความพิการ และภาระงานของสถานศึกษานั้น

-4-

4. กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวนโยบายและแผนการดำเนินการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐานและคุณภาพมากยิ่งขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดต่างไปจากมาตรฐานทั่วไปนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เสนอแนวนโยบาย แผนการดำเนินการ เหตุผลความจำเป็น และแนวทางการพัฒนาต่อคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

2. การกำหนดแนวทางการประเมินผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. 2561

- เห็นว่าเพื่อให้การประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เป็นไปตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. 2561 และสอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2544 ดังกล่าว จึงเห็นควรเห็นชอบกำหนดแนวทางการประเมินผลงานทางวิชาการของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู สรุปสาระสำคัญดังนี้

**1. ความหมายของ**

**ผลงานทางวิชาการผลงานทางวิชาการของสายงานการสอน** หมายถึง รายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการวิจัยในชั้นเรียน หรือผลการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนหรือรายงานผลการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่มีจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียนและสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและนําไปสู่การสรุปองค์ความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยมีลักษณะดังนี้

1. ตรงกับสาขาวิชาที่ขอเลื่อนวิทยฐานะ

2. เป็นผลงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือสาขาวิชาต่าง ๆ และใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน

3. เกิดจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบทางด้านการสอน

4. เป็นผลงานในช่วงระยะเวลา 5 ปี นับถึงวันที่ยื่นคําขอ

5. ต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใดๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เพื่อเลื่อนตําแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

6. กรณีผลงานทางวิชาการที่ร่วมจัดทำกับผู้อื่นในรูปคณะทำงานหรือกลุ่ม ให้ชี้แจงให้ชัดเจนว่าผู้ขอรับการประเมินมีส่วนร่วมในการจัดทำในส่วนใด ตอนใด หน้าใดบ้างคิดเป็นร้อยละเท่าไรของผลงานทางวิชาการแต่ละเล่ม และให้ผู้ร่วมจัดทำทุกคนรับรอง พร้อมทั้งระบุว่าผู้ร่วมจัดทำแต่ละรายได้ทำส่วนใดบ้าง

-5-

**2.** **ประเภทผลงานทางวิชาการ**

**1. งานวิจัยในชั้นเรียน** หมายถึง การวิจัยที่ในบริบทของชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในห้องเรียน โดยนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการเรียนการสอน และพฤติกรรมของผู้เรียน ทั้งนี้ ต้องเป็นการนำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

**2. รายงานผลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** หมายถึง รายงานผลสำเร็จของการพัฒนาหรือแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ได้จากการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งดำเนินการอย่างเป็นระบบและได้ใช้ปฏิบัติจริง

**3.** **งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน** หมายถึง รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนา และแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน การสร้างสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา เทคนิควิธีการ จัดการเรียนการสอน วิธีการและเครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล โดยมีการศึกษา ค้นคว้า และดําเนินการวิจัยอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์ ข้อมูลถูกต้องมีการสรุปผลและเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา

**4.** **ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น** ที่มีจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ เช่น

(1) การประเมินโครงการ หรือการประเมินงานที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

(2) สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เช่น ผลงานด้านการจัดทําสื่อการเรียน การสอน ผลงานด้านการคิดพัฒนารูปแบบนวัตกรรมที่นํามาใช้ในการปฏิบัติงานทําให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งอาจจัดทําเป็นเอกสาร หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ รวมทั้งเทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

**3. องค์ประกอบการประเมินผลงานทางวิชาการ**

**1. ด้านคุณภาพของผลงานทางวิชาการ**

**(1) ความถูกต้องตามหลักวิชาการ**

ผลงานทางวิชาการต้องมีความถูกต้องตามหลักวิชาการและรูปแบบของผลงาน ประเภทนั้นๆ เช่น งานวิจัยในชั้นเรียนหรืองานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จัดทําถูกต้องตามวิธีการ รูปแบบและระเบียบวิธีวิจัย รายงานผลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จัดทําถูกต้องตามวิธีการและรูปแบบของการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รายงาน การประเมินโครงการจัดทําถูกต้องตามวิธีการและรูปแบบของการประเมินโครงการ หรือรายงานการพัฒนานวัตกรรม จัดทําถูกต้องตามวิธีการและรูปแบบของการพัฒนานวัตกรรม เป็นต้น

**(2) ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ**

ผลงานทางวิชาการต้องมีเนื้อหาสาระสมบูรณ์ ครบถ้วนถูกต้องตามหลักวิชาการ ทันสมัย มีการค้นคว้าอ้างอิงถูกต้องเชื่อถือได้ การเรียบเรียงถูกต้องตามหลักภาษา และจัดหัวข้อเป็นระบบเดียวกัน

(**3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์**

ผลงานทางวิชาการต้องแสดงให้เห็นถึงการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ พัฒนาและประยุกต์ใช้ หรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยไม่คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ

(**4) การจัดทำ การพิมพ์และรูปเล่ม**

ผลงานทางวิชาการต้องมีการจัดทําอย่างประณีต การพิมพ์ถูกต้องตามหลักวิชาการ และสวยงาม เช่น การพิมพ์หัวข้อ การย่อหน้า การพิมพ์ตาราง การพิมพ์เชิงอรรถ บรรณานุกรม การจัดทำรูปเล่ม ถูกต้อง มีปกหน้า ปกใน คํานํา สารบัญ เนื้อหา บรรณานุกรม ภาคผนวก ปกหลัง เป็นต้น

-6-

**2. ด้านประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ**

**(1) ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอน หน่วยงานการศึกษา และชุมชน**

พิจารณาจากผลที่ปรากฏต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอน หน่วยงานการศึกษา และชุมชน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(**2) ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและการเผยแพร่ในวงวิชาการ**

พิจารณาจากประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการหรือวิชาชีพ สามารถเป็นแบบอย่าง ใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นแบบในการปฏิบัติได้เป็นอย่างดี มีการนําผลงานไปเผยแพร่ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น จัดพิมพ์ในรายงานประจําปี เอกสาร วารสาร การนําเสนอต่อที่ประชุม สัมมนา การจัดนิทรรศการ การเผยแพร่ทางวิทยุ โทรทัศน์ เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

**4.** **เกณฑ์คะแนนองค์ประกอบของผลงานทางวิชาการ (100 คะแนน)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **รายการประเมินผลงานทางวิชาการ** | **คะแนนเต็ม** | **เกณฑ์การตัดสิน** |
| **1. คุณภาพของผลงานทางวิชาการ** | **50** | **วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ** ผลงานทางวิชาการต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75  **วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ** ผลงานทางวิชาการต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 |
| 1.1 ความถูกต้องตามหลักวิชาการ | (20) |
| 1.2 ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ | (15) |
| 1.3 ความริเริ่มสร้างสรรค์ | (10) |
| 1.4 การจัดทำ การพิมพ์และรูปเล่ม | (5) |
| **2. ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ** | **50** |
| 2.1 ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอน หน่วยงานการศึกษา และชุมชน | (30) |
| 2.2 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและเผยแพร่ ในวงวิชาการ | (20) |
| **รวมคะแนนผลงานทางวิชาการ** | **100** |

3. ประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558

- จังหวัด พ. เห็นว่าการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องดำเนินการ เพื่อให้สอดคล้องกับมติ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ 6/2558 เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2558 เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 17 ประกอบมาตรา 23 วรรคท้าย และมาตรา 26 วรรคท้าย และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท 0809.5/ว 58 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2558 จึงหารือกรณีเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด พ. จะเสนอ ก.อบต.จังหวัด พ. เพื่อมีมติเห็นชอบให้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ตามมติ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ 6/2558 เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2558 โดยมีผลใช้บังคับย้อนหลังไปตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2559 ซึ่งจังหวัด พ. เห็นว่า สามารถดำเนินการได้ และไม่กระทบถึงการดำเนินการใด ๆ ที่ ก.อบต.จังหวัด พ. ได้มีมติไปแล้วโดยอาศัยอำนาจตามประกาศดังกล่าว จึงหารือว่าความเห็นชอบของจังหวัด พ. ถูกต้องหรือไม่

-7-

ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท 0809.5/ว58 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2558 ได้แจ้งประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558 ข้อ 3 กำหนดให้ ก.อบต.จังหวัด ดำเนินการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงาน บุคคลสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับประกาศมาตรฐานทั่วไป ที่ ก.อบต. กำหนดภายใน 45 วัน โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2559 เป็นต้นไป การกำหนดเวลา 45 วัน เพื่อเร่งรัดให้ดำเนินการโดยเร็วเท่านั้น เจตนารมณ์มิได้มุ่งหมายถึงว่าถ้าเกินกำหนดเวลาดังกล่าว แล้วจะพิจารณาดำเนินการต่อไปไม่ได้ ดังนั้น เมื่อข้อหารือของจังหวัด พ. ปรากฏข้อเท็จจริงเป็นข้อยุติว่า ไม่กระทบกับการดำเนินการไปแล้ว ก.อบต.จังหวัด พ. อาจพิจารณามีมติเห็นชอบให้กำหนดวันที่มีผลใช้บังคับย้อนหลังตามความเห็นของจังหวัด พ. ได้

4. รายงานการขอยกเลิกการสงวนตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

- ตามนัยมาตรา ๖๖ แห่ง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๗๒ ของระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุดว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๓ กำหนดให้ ในกรณีที่ศาลปกครองเห็นสมควรกำหนดมาตรการหรือวิธีการใดๆ เพื่อบรรเทาทุกข์ให้แก่คู่กรณีที่เกี่ยวข้องเป็นการชั่วคราวก่อนการพิพากษาคดีไม่ว่าจะมีคำร้องขอจากบุคคลดังกล่าวหรือไม่ ให้ศาลปกครองมีอำนาจกำหนดมาตรการหรือวิธีการชั่วคราวและออกคำสั่งไปยังหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติได้ โดยศาลแจ้งคำสั่งทุเลาการบังคับตามกฎหรือคำสั่งทางปกครองให้คู่กรณีและผู้ออกกฎ หรือคำสั่งดังกล่าวทราบโดยพลัน และให้คำสั่งศาลมีผลเมื่อผู้ออกกฎหรือคำสั่งได้รับแจ้งคำสั่งนั้นแล้ว เทียบเคียงมติ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๘/256๔ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม 256๔ มีมติเห็นชอบการทุเลาการบังคับตามคำสั่งทางปกครอง กรณีรายงานสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตามคำสั่งศาลปกครองกลาง คดีหมายเลขดำที่ บ.๔๓๗/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๔ ได้มีคำสั่งทุเลาการบังคับตามคำสั่งเทศบาลที่ลงโทษปลดพนักงานเทศบาลออกจากราชการไว้เป็นการชั่วคราวจนกว่าศาลจะมีคำพิพากษาหรือคำสั่งเป็นอย่างอื่น แต่ตำแหน่งดังกล่าวได้รายงานให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหา จึงต้องสงวนตำแหน่งไว้แต่งตั้งจากบัญชีผู้ผ่านการสรรหาของ ก.ท. เท่านั้น ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ และ ก.ท.จ. ได้ดำเนินการตามคำสั่งศาลปกครองกลาง ให้พนักงานเทศบาลกลับมาปฏิบัติราชการในตำแหน่งดังกล่าวแล้ว ประกอบกับกรณีดังกล่าว ไม่มีการอุทธรณ์และพ้นระยะเวลาของการอุทธรณ์แล้ว จึงยกเลิกการสงวนตำแหน่งตามที่ ก.ท.จ. เสนอ ซึ่งเป็นการดำเนินการตามคำพิพากษาศาลปกครองกลาง คดีหมายเลขดำ ที่ บ.๔๓๗/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๔

เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ศาลปกครองนครสวรรค์ได้มีคำสั่งทุเลาการบังคับตามคำสั่ง อบต. พ. ที่ลงโทษไล่นาย ร. ออกจากราชการไว้เป็นการชั่วคราวจนกว่าศาลจะมีคำพิพากษาหรือคำสั่งเป็นอย่างอื่น แต่ตำแหน่งดังกล่าวได้รายงานให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา จึงต้องสงวนตำแหน่งไว้แต่งตั้งจากบัญชีผู้ผ่านการสรรหาของ ก.อบต. เท่านั้น ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ และ อบต. พ. ได้มีคำสั่งที่ ๓๑๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ให้นาย ร. กลับเข้ารับราชการ ในตำแหน่งเดิม (ผู้อำนวยการกองช่าง) ตั้งแต่วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามศาลปกครองนครสวรรค์ จึงเห็นควรยกเลิกการสงวนตำแหน่งสายงานผู้บริหารตำแหน่ง ผอ.กองช่าง สังกัด อบต. พ.

-8-

5. หารือการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับ ที่สูงขึ้น

- เห็นชอบให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับ ที่สูงขึ้น จำนวน 2 ราย ดังนี้

1. นายธนานพ แซ่จัง

2. พันจ่าตรียุทธภูมิ ร่วมสุข

6. หารือการพิจารณาโทษทางวินัยกรณีคณะกรรมการ ป.ป.ท. มีมติวินิจฉัยชี้มูลความผิด

- มีมติดังนี้

๑. กรณี ก.อบต.จังหวัดพัทลุง หารือเรื่องที่คณะกรรมการ ป.ป.ท. ชี้มูลความผิดทางวินัย อย่างร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการในเรื่องเดียวกันกับที่ผู้ถูกกล่าวหาเคยถูกลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๓ เดือนไปแล้วนั้น ให้ถือปฏิบัติตามความเห็นคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ ๑๑๗๗/๒๕๖๔ ที่ตอบข้อหารือกรณีดังกล่าว สรุปได้ว่า “การไต่สวนของคณะกรรมการ ป.ป.ท. ตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ส่งเรื่องให้นั้น มิใช่การสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติม และมิใช่การเพิ่มโทษใหม่แต่เป็นการไต่สวน ตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ป.ป.ท. ตามพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ อันเป็นกระบวนการที่แยกต่างหากจากการดำเนินการทางวินัยของผู้บังคับบัญชา และโดยผลของพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับดังกล่าวผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องสั่งการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ ป.ป.ท. และโดยที่การสั่งลงโทษตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ ป.ป.ท. มีผลให้คำสั่งลงโทษตัดเงินเดือนเดิมเป็นอันสิ้นผล ดังนั้น ในคำสั่งลงโทษที่จะออกใหม่จึงสมควรยกเลิกคำสั่งเดิมเสียในคราวเดียวกันด้วย”

๒. แจ้งแนวทางปฏิบัติกรณีการพิจารณาและการลงโทษทางวินัยกรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. หรือคณะกรรมการ ป.ป.ท. ชี้มูลความผิดทางวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการในเรื่องที่ผู้นั้นถูกลงโทษทางวินัยไปแล้วตามความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๑) เรื่องเสร็จที่ ๑๑๗๗/๒๕๖๔ ให้ ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด ถือปฏิบัติต่อไป

7. หารือการออกคำสั่งลงโทษทางวินัยพนักงานส่วนตำบล

- การดำเนินการทางวินัยนาย ว. ตั้งแต่การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจนถึงกรณีที่จังหวัด ส. แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัด ส. ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ห. ลงโทษตัดเงินเดือนนาย ว. ร้อยละ 5 เป็นเวลา 2 เดือน เป็นการดำเนินการในขณะที่ประกาศ ก.อบต.จังหวัด ส. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ลงวันที่ 14 มีนาคม 2545 มีผลใช้บังคับ แม้ต่อมาข้อ 84 วรรคสี่ (1) ของประกาศ ก.อบต.จังหวัด ส. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. 2558 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562 จะมีผลใช้บังคับ และกำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจลงโทษตัดเงินเดือนได้ครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔ ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษเป็นเวลาหนึ่งเดือน สองเดือน หรือสามเดือน ก็ตาม แต่ข้อกำหนดดังกล่าวก็ไม่มีผลกระทบต่อการดำเนินการทางวินัยและมติของ ก.อบต.จังหวัด ส. ที่ได้ดำเนินการตามประกาศ ก.อบต.จังหวัด ส. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ลงวันที่ 14 มีนาคม 2545 โดยครบถ้วนแล้วแต่อย่างใด

-9-

ดังนั้น นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ห. จึงยังคงมีหน้าที่ที่จะต้องสั่งหรือปฏิบัติตามมติ ก.อบต.จังหวัด ส.โดยต้องออกคำสั่งลงโทษตัดเงินเดือนนาย ว. ร้อยละ ๕ เป็นเวลา ๒ เดือน ภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับแจ้งมติ ก.อบต.จังหวัด ส. และต้องแจ้งคำสั่งลงโทษดังกล่าวให้นายวีระพลฯ ทราบภายในสามวันทำการ แล้วรายงานคำสั่งลงโทษต่อ ก.อบต.จังหวัด ส. เพื่อทราบ ซึ่งการออกคำสั่งลงโทษตัดเงินเดือนกรณีดังกล่าว ห้ามมิให้สั่งลงโทษย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง ตามนัยข้อ ๘๖ วรรคสอง (๑) และข้อ ๘๙ วรรคหนึ่ง ของประกาศ ก.อบต.จังหวัด ส. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัยฯ

8. การโอนพนักงานส่วนตำบลกรณีมีเหตุผลความจำเป็น

- เห็นชอบให้ยุติเรื่อง จำนวน ๒ ราย และชะลอการพิจารณาเรื่องดังกล่าวจนกว่าการเลือกตั้ง ส.อบต. และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จะแล้วเสร็จ จำนวน 3 ราย

...............................................**..........................**