



ที่ ปน ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๔

ศาลากลางจังหวัดปัตตานี

ถนนเดชา ปน ๙๔๐๐๐

๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งผลการประชุม ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี นายกเทศมนตรีเมืองปัตตานี
และนายกเทศมนตรีเมืองตะลุมพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๗๙
ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า ได้แจ้งสรุปผลการประชุม ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เพื่อเป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ
แนวทางปฏิบัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้กับผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

จังหวัดปัตตานีจึงประชาสัมพันธ์ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งทราบเพื่อประโยชน์
ในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นต่อไป สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีให้รายงาน ก.จ.จ.ปัตตานี
เพื่อรับทราบมติ ก.จ.ข้างต้นด้วย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนเพื่อทราบ สำหรับอำเภอให้แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ทราบด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยตรี

(ตระกูล ทุธรรม)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานี

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๗๓๓๔-๙๕๑๙ ต่อ ๑๑๓ - ๑๑๔
โทรสาร ๐-๗๓๓๓-๖๕๘๑

☐ ส.บ.ท.
☒ ก.จ.ก.บ.
☐ พ.ช.ส.ส.
☐ ก.จ.ก.บ.
☐ ก.จ.ก.บ.



ส.อ.จ. 10565
22 ธ.ค. 2564
14.12.๙

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓/๙

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา เขตดู่สิต ๓๓๓๐๐

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง สรุปผลการประชุม ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปผลการประชุมฯ จำนวน ๓ ชุด

ด้วย ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุม ๕๕๐๑ อาคาร ๕ ชั้น ๕ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น รายละเอียดปรากฏตามสรุปผลการประชุมที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ จะมีหนังสือแจ้งมติให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

พ.จ.อ.

(ชนินทร์ ราชสมบัติ)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน

เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กลุ่มงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๒๒๕๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๖ โทรสาร ๐-๒๒๕๑-๙๐๕๕

ผู้ประสานงาน นางสาวสุธาสินี หาทรัพย์ ๐๘๐-๕๑๗๑๐๑๕

สรุปผลการประชุม ก.จ.
ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔
เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ น.

๑. ผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถรับการบรรจุได้เมื่อถึงลำดับที่ที่สอบได้ เนื่องจากอยู่ในระหว่างการรับราชการทหาร และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ถูกยกเลิกไปแล้ว (ครบ ๒ ปี)

- มีมติให้ นาย จ. ผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งครูผู้ช่วย กลุ่มวิชาสังคมศึกษา ภาคกลาง เขต ๒ จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ประจำปี ๒๕๖๒ ได้มีการเรียกมารายงานตัวเพื่อเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งก่อนบัญชีถูกยกเลิกแล้ว แต่เนื่องจากอยู่ในระหว่างการรับราชการทหาร นาย จ. จึงไม่สามารถเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งตามกำหนดเวลา (๑ มีนาคม ๒๕๖๔) ก่อนบัญชีถูกยกเลิกได้ทัน เห็นชอบให้แจ้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด ร. พิจารณาดำเนินการคัดเลือกผู้สอบแข่งขันได้ รายนาย จ. เพื่อบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วย กลุ่มวิชาสังคมศึกษา โดยให้ดำเนินการตามประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. การขอการันตีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

- เห็นชอบให้ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๑ ราย คือ จำสิปโท ธนรัตน์ ชาญเชาว์

๓. การขอการดำเนินการทางวินัยกรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติชี้มูลความผิดฐานอื่นนอกจากฐานทุจริตและการหยุดปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

- การดำเนินการทางวินัยกับการดำเนินคดีอาญากับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นการดำเนินการแยกต่างหากจากกัน โดยการมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๙๓ ประกอบมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าว มิใช่การสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการซึ่งเป็นโทษทางวินัย เมื่อกรณีข้อหาเรื่องนี้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติชี้มูลความผิดทางอาญาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ. ทั้ง ๔ ราย และศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบภาค ๕ ได้มีคำพิพากษาว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดอาญาตามที่ถูกกล่าวหาแต่โทษจำคุกให้รอการลงโทษ ดังนั้น นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ. โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. จึงต้องมีคำสั่งให้ข้าราชการทั้ง ๔ ราย พ้นจากตำแหน่งตั้งแต่วันที่หยุดปฏิบัติหน้าที่ ตามมาตรา ๙๓ ประกอบมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และบันทึกคณะกรรมการกฤษฎีกาเรื่องเสร็จ ที่ ๑๓๓๘/๒๕๖๓ ทั้งนี้ การออกคำสั่งของนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดและการให้ความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ในกรณีดังกล่าว เป็นหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายมิใช่ดุลพินิจที่จะพิจารณาตามที่เห็นสมควรได้

๔. การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- เห็นชอบให้ยกเลิกประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ที่สังกัดสถานศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๙ ประกาศ ณ วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๔๙ และมาตรฐานทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ

บุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ และให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานศึกษา ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ใหม่ ดังนี้

๑. เงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑.๑ ให้สถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ละแห่ง มีตำแหน่งตามสายงาน ดังนี้

(๑) สายงานบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

(๒) สายงานการสอน ประกอบด้วย ตำแหน่งครูผู้ช่วย และตำแหน่งครู

(๓) สายงานสนับสนุนการศึกษา ประกอบด้วย

๑) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ที่สถานศึกษามีภารกิจความจำเป็น และความต้องการให้ปฏิบัติภารกิจในสถานศึกษานั้น

๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ มีลักษณะงานเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งตาม ๑)

(๔) สายงานสนับสนุนสถานศึกษา ประกอบด้วย พนักงานจ้างทั่วไปหรือพนักงานจ้างเหมาบริการ ตำแหน่งการโรง

๑.๒ การกำหนดจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานของสายงานการสอนและวิชาเอก

(๑) ชั่วโมงสอนตามตารางสอน ระดับปฐมวัย ไม่ต่ำกว่า ๖ ชั่วโมง/สัปดาห์ ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ไม่ต่ำกว่า ๑๒ ชั่วโมง/สัปดาห์

(๒) งานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด อำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด ไม่ต่ำกว่า ๘ ชั่วโมง/สัปดาห์

ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปนี้ กำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอนเท่ากับ ๒๐ ชั่วโมง/สัปดาห์

๑.๓ การกำหนดสาขาวิชาเอกในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอก

๑.๔ การกำหนดจำนวนนักเรียนต่อห้องเรียน พิจารณาตามระดับการศึกษาที่เปิดสอน ดังนี้

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

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

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

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

๑.๕ กำหนดเวลาเรียนต่อสัปดาห์ ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระดับการศึกษา	ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อปี	ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์
ปฐมวัย	ไม่น้อยกว่า ๘๐๐ ชั่วโมง	๒๐ ชั่วโมง
ประถมศึกษา	ไม่น้อยกว่า ๑,๐๐๐ ชั่วโมง	๒๕ ชั่วโมง
มัธยมศึกษาตอนต้น	ไม่น้อยกว่า ๑,๒๐๐ ชั่วโมง	๓๐ ชั่วโมง
มัธยมศึกษาตอนปลาย	ไม่น้อยกว่า ๑,๔๐๐ ชั่วโมง	๓๕ ชั่วโมง

๒. การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการดังนี้

๒.๑ สายงานบริหารสถานศึกษา ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งดังนี้

จำนวนนักเรียน	จำนวนตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา		
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	รวม
ไม่เกิน ๑๑๙ คน	๑ อัตรา	-	๑ อัตรา
ตั้งแต่ ๑๒๐ - ๓๑๙ คน	๑ อัตรา	๑ อัตรา	๒ อัตรา
ตั้งแต่ ๓๒๐ - ๑,๐๓๙ คน	๑ อัตรา	๒ อัตรา	๓ อัตรา
ตั้งแต่ ๑,๐๔๐ - ๑,๖๓๙ คน	๑ อัตรา	๓ อัตรา	๔ อัตรา
ตั้งแต่ ๑,๖๔๐ คนขึ้นไป	๑ อัตรา	๔ อัตรา	๕ อัตรา

โดยให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า ๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ และตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า ๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์

๒.๒ สายงานการสอน ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งดังนี้

(๑) สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน ๑๑๙ คน ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งสายงานการสอน ตามแต่กรณีดังนี้

จำนวนนักเรียน	จำนวนตำแหน่งสายงานการสอน
ไม่เกิน ๔๐ คน	ไม่เกิน ๔ อัตรา
ตั้งแต่ ๔๑ - ๘๐ คน	๖ อัตรา
ตั้งแต่ ๘๑ - ๑๑๙ คน	๘ อัตรา

๒) สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา ให้คำนวณจำนวนตำแหน่งสายงานการสอน ดังนี้

$$\text{จำนวนตำแหน่งสายงานการสอน} = \text{จำนวนห้องเรียนระดับมัธยมศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์} \\ \text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของตำแหน่งสายงานการสอน ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}$$

๓) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งสายงานการสอน ดังนี้

- ระดับปฐมวัยและหรือระดับประถมศึกษา ให้นำจำนวนนักเรียนระดับปฐมวัยรวมกับจำนวนนักเรียนระดับประถมศึกษา แล้วกำหนดจำนวนตำแหน่งในสายงานการสอนตามตารางข้อ ๑)

- ระดับมัธยมศึกษา ให้คำนวณจำนวนตำแหน่งสายงานการสอน ดังนี้

$$\text{จำนวนตำแหน่งสายงานการสอน} = \text{จำนวนห้องเรียนระดับมัธยมศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์} \\ \text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของตำแหน่งในสายงานการสอน ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}$$

เมื่อคำนวณตำแหน่งตามข้อ ๓) แล้ว ให้นำผลการคำนวณ มารวมกันเป็นจำนวนตำแหน่งสายงานการสอนของสถานศึกษานั้น

(๒) สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป ให้คำนวณจำนวนตำแหน่ง
สายงานการสอนในสถานศึกษา ดังนี้

$$\text{จำนวนตำแหน่งสายงานการสอน} = \frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของตำแหน่งในสายงานการสอน ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$$

เมื่อคำนวณจำนวนตำแหน่งในแต่ละระดับการศึกษาแล้วให้นำมารวมกัน เพื่อกำหนด
เป็นจำนวนตำแหน่งสายงานการสอนของสถานศึกษานั้น ๆ

ทั้งนี้ การคำนวณจำนวนตำแหน่งสายงานการสอนรวมทุกระดับ การศึกษา
หากมีเศษตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไป ให้คิดอัตราเพิ่มขึ้นอีก ๑ อัตรา

๒.๓ สายงานสนับสนุนการสอน ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงาน
ส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานจ้างตามภารกิจ ในสถานศึกษา ดังนี้

จำนวนนักเรียน	จำนวนตำแหน่งสายงานสนับสนุนการสอน
ไม่เกิน ๗๑๙ คน	๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
ตั้งแต่ ๗๒๐ - ๑,๐๗๙ คน	๒ อัตรา
ตั้งแต่ ๑,๐๘๐ - ๑,๖๗๙ คน	๓ อัตรา
ตั้งแต่ ๑,๖๘๐ คนขึ้นไป	๔ อัตรา

๒.๔ สายงานสนับสนุนสถานศึกษา ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปหรือ
พนักงานจ้างเหมาบริการ ตำแหน่งภารโรงในสถานศึกษาแต่ละแห่ง ดังนี้

- (๑) สถานศึกษาที่มีห้องเรียนไม่เกิน ๑๒ ห้อง มีตำแหน่งภารโรงได้ ๑ อัตรา
- (๒) สถานศึกษาที่มีห้องเรียนตั้งแต่ ๑๓ - ๒๔ ห้อง มีตำแหน่งภารโรงได้ ๒ อัตรา
- (๓) สถานศึกษาที่มีห้องเรียนตั้งแต่ ๒๕ - ๓๖ ห้อง มีตำแหน่งภารโรงได้ ๓ อัตรา
- (๔) สถานศึกษาที่มีห้องเรียนตั้งแต่ ๓๗ - ๔๘ ห้อง มีตำแหน่งภารโรงได้ ๔ อัตรา
- (๕) สถานศึกษาที่มีห้องเรียนตั้งแต่ ๔๙ ห้องขึ้นไป มีตำแหน่งภารโรงได้ ๕ อัตรา

๓. การกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มในสถานศึกษาปกติที่มีเด็กพิการเรียนร่วม

ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มจากจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น สายงานการสอน ตามข้อ ๓.๒.๒ เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยครู (ครูพี่เลี้ยงเด็ก
พิการ) ตามความเหมาะสมกับจำนวนเด็กพิการ ประเภทของความพิการ และภาระงานของสถานศึกษานั้น

๔. กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายและแผนการดำเนินการในการส่งเสริม
และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐานและคุณภาพมากยิ่งขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดต่างไปจากมาตรฐานทั่วไป ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เสนอนโยบาย แผนการดำเนินการ
เหตุผลความจำเป็น และแนวทางการพัฒนาต่อคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

๕. การกำหนดแนวทางการประเมินผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑

- เห็นว่าเพื่อให้การประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เป็นไปตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ และสอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งประกาศ ก.ธ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔ ดังกล่าว จึงเห็นควรเห็นชอบกำหนดแนวทางการประเมินผลงานทางวิชาการของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู สรุปสาระสำคัญดังนี้

๑. ความหมายของ

ผลงานทางวิชาการผลงานทางวิชาการของสายงานการสอน หมายถึง รายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการวิจัยในชั้นเรียน หรือผลการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนหรือรายงานผลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่มีจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียนและสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การสรุปองค์ความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยมีลักษณะดังนี้

๑. ตรงกับสาขาวิชาที่ขอเลื่อนวิทยฐานะ

๒. เป็นผลงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือสาขาวิชาต่าง ๆ และใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน

๓. เกิดจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบทางด้านการสอน

๔. เป็นผลงานในช่วงระยะเวลา ๕ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

๕. ต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใดๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

๖. กรณีผลงานทางวิชาการที่ร่วมจัดทำกับผู้อื่นในรูปคณะทำงานหรือกลุ่ม ให้ชี้แจงให้ชัดเจนว่า ผู้ขอรับการประเมินมีส่วนร่วมในการจัดทำในส่วนใด ตอนใด หน้าใดบ้างคิดเป็นร้อยละเท่าไรของผลงานทางวิชาการแต่ละเล่ม และให้ผู้ร่วมจัดทำทุกคนรับรอง พร้อมทั้งระบุว่าผู้ร่วมจัดทำแต่ละรายได้ทำส่วนใดบ้าง

๒. ประเภทผลงานทางวิชาการ

๑. งานวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัยที่ในบริบทของชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน โดยนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการเรียนการสอน และพฤติกรรมของผู้เรียน ทั้งนี้ต้องเป็นการนำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๒. รายงานผลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง รายงานผลสำเร็จของการพัฒนาหรือแก้ปัญหการจัดการเรียนการสอนที่ได้จากการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งดำเนินการอย่างเป็นระบบและได้ใช้ปฏิบัติจริง

๓. งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน หมายถึง รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน การสร้างสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา เทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน วิธีการและเครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล โดยมีการศึกษา ค้นคว้า และดำเนินการวิจัยอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์ ข้อมูลถูกต้องมีการสรุปผลและเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา

๔. ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ที่มีจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ เช่น

(๑) การประเมินโครงการ หรือการประเมินงานที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

(๒) สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เช่น ผลงานด้านการจัดทำสื่อการเรียนการสอน ผลงานด้านการคิดพัฒนารูปแบบนวัตกรรมที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งอาจจัดทำเป็นเอกสาร หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ รวมทั้งเทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๓. องค์ประกอบการประเมินผลงานทางวิชาการ

๑. ด้านคุณภาพของผลงานทางวิชาการ

(๑) ความถูกต้องตามหลักวิชาการ

ผลงานทางวิชาการต้องมีความถูกต้องตามหลักวิชาการและรูปแบบของผลงานประเภทนั้นๆ เช่น งานวิจัยในชั้นเรียนหรืองานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จัดทำถูกต้องตามวิธีการ รูปแบบและระเบียบวิธีวิจัย รายงานผลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จัดทำถูกต้องตามวิธีการและรูปแบบของการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รายงานการประเมินโครงการจัดทำถูกต้องตามวิธีการและรูปแบบของการประเมินโครงการ หรือรายงานการพัฒนา นวัตกรรม จัดทำถูกต้องตามวิธีการและรูปแบบของการพัฒนานวัตกรรม เป็นต้น

(๒) ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ

ผลงานทางวิชาการต้องมีเนื้อหาสาระสมบูรณ์ ครบถ้วนถูกต้องตามหลักวิชาการทันสมัย มีการค้นคว้าอ้างอิงถูกต้องเชื่อถือได้ การเรียบเรียงถูกต้องตามหลักภาษา และจัดหัวข้อเป็นระบบเดียวกัน

(๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ผลงานทางวิชาการต้องแสดงให้เห็นถึงการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ พัฒนาและประยุกต์ใช้ หรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยไม่คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ

(๔) การจัดทำ การพิมพ์และรูปเล่ม

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

๒. ด้านประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ

(๑) ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอน หน่วยงาน การศึกษา และชุมชน

พิจารณาจากผลที่ปรากฏต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอน หน่วยงานการศึกษา และชุมชน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและการเผยแพร่ในวงวิชาการ

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

๔. เกณฑ์คะแนนองค์ประกอบของผลงานทางวิชาการ (๑๐๐ คะแนน)

รายการประเมินผลงานทางวิชาการ	คะแนนเต็ม	เกณฑ์การตัดสิน
๑. คุณภาพของผลงานทางวิชาการ	๕๐	วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ผลงานทางวิชาการต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕
๑.๑ ความถูกต้องตามหลักวิชาการ	(๒๐)	
๑.๒ ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ	(๑๕)	
๑.๓ ความริเริ่มสร้างสรรค์	(๑๐)	
๑.๔ การจัดทำ การพิมพ์และรูปเล่ม	(๕)	
๒. ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ	๕๐	วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ผลงานทางวิชาการต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
๒.๑ ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอน หน่วยงานการศึกษา และชุมชน	(๓๐)	
๒.๒ ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและเผยแพร่ ในวงวิชาการ	(๒๐)	
รวมคะแนนผลงานทางวิชาการ	๑๐๐	



.....

สรุปผลการประชุม ก.ท.

ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔

เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น.

.....

๑. การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- เห็นชอบให้ยกเลิกประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ที่สังกัดสถานศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๙ ประกาศ ณ วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๔๙ และมาตรฐานทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ และให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานศึกษา ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ใหม่ ดังนี้

๑. เงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑.๑ ให้สถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ละแห่ง มีตำแหน่งตามสายงาน ดังนี้

(๑) สายงานบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

(๒) สายงานการสอน ประกอบด้วย ตำแหน่งครูผู้ช่วย และตำแหน่งครู

(๓) สายงานสนับสนุนการศึกษา ประกอบด้วย

๑) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ที่สถานศึกษามีภารกิจความจำเป็น และความต้องการให้ปฏิบัติภารกิจในสถานศึกษานั้น

๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ มีลักษณะงานเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งตาม ๑)

(๔) สายงานสนับสนุนสถานศึกษา ประกอบด้วย พนักงานจ้างทั่วไปหรือพนักงานจ้างเหมาบริการ ตำแหน่งภารโรง

๑.๒ การกำหนดจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานของสายงานการสอนและวิชาเอก

(๑) ชั่วโมงสอนตามตารางสอน ระดับปฐมวัย ไม่ต่ำกว่า ๖ ชั่วโมง/สัปดาห์ ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ไม่ต่ำกว่า ๑๒ ชั่วโมง/สัปดาห์

(๒) งานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด อำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด ไม่ต่ำกว่า ๘ ชั่วโมง/สัปดาห์

ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปนี้ กำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอนเท่ากับ ๒๐ ชั่วโมง/สัปดาห์

๑.๓ การกำหนดสาขาวิชาเอกในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอก

๑.๔ การกำหนดจำนวนนักเรียนต่อห้องเรียน พิจารณาตามระดับการศึกษาที่เปิดสอน ดังนี้

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

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

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

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

๑.๕ กำหนดเวลาเรียนต่อสัปดาห์ ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระดับการศึกษา	ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อปี	ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์
ปฐมวัย	ไม่น้อยกว่า ๘๐๐ ชั่วโมง	๒๐ ชั่วโมง
ประถมศึกษา	ไม่น้อยกว่า ๑,๐๐๐ ชั่วโมง	๒๕ ชั่วโมง
มัธยมศึกษาตอนต้น	ไม่น้อยกว่า ๑,๒๐๐ ชั่วโมง	๓๐ ชั่วโมง
มัธยมศึกษาตอนปลาย	ไม่น้อยกว่า ๑,๔๐๐ ชั่วโมง	๓๕ ชั่วโมง

๒. การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการดังนี้

๒.๑ สายงานบริหารสถานศึกษา ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งดังนี้

จำนวนนักเรียน	จำนวนตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา		
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	รวม
ไม่เกิน ๑๑๙ คน	๑ อัตรา	-	๑ อัตรา
ตั้งแต่ ๑๒๐ - ๗๑๙ คน	๑ อัตรา	๑ อัตรา	๒ อัตรา
ตั้งแต่ ๗๒๐ - ๑,๐๗๙ คน	๑ อัตรา	๒ อัตรา	๓ อัตรา
ตั้งแต่ ๑,๐๘๐ - ๑,๖๗๙ คน	๑ อัตรา	๓ อัตรา	๔ อัตรา
ตั้งแต่ ๑,๖๘๐ คนขึ้นไป	๑ อัตรา	๔ อัตรา	๕ อัตรา

โดยให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า ๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ และตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า ๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์

๒.๒ สายงานการสอน ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งดังนี้

(๑) สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน ๑๑๙ คน ให้กำหนดจำนวนตำแหน่ง สายงานการสอน ตามแต่กรณีดังนี้

๑) สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับปฐมวัยและหรือระดับประถมศึกษาให้กำหนดจำนวน ตำแหน่งสายงานการสอน ดังนี้

จำนวนนักเรียน	จำนวนตำแหน่งสายงานการสอน
ไม่เกิน ๔๐ คน	ไม่เกิน ๔ อัตรา
ตั้งแต่ ๔๑ - ๘๐ คน	๖ อัตรา
ตั้งแต่ ๘๑ - ๑๑๙ คน	๘ อัตรา

๒) สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา ให้คำนวณจำนวนตำแหน่ง สายงานการสอน ดังนี้

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

๓) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งสายงาน การสอน ดังนี้

- ระดับปฐมวัยและหรือระดับประถมศึกษา ให้นำจำนวนนักเรียนระดับปฐมวัยรวมกับจำนวนนักเรียนระดับประถมศึกษา แล้วกำหนดจำนวนตำแหน่งในสายงานการสอนตามตารางข้อ ๑)

- ระดับมัธยมศึกษา ให้คำนวณจำนวนตำแหน่งสายงานการสอน ดังนี้

$$\text{จำนวนตำแหน่งสายงานการสอน} = \frac{\text{จำนวนห้องเรียนระดับมัธยมศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของตำแหน่งในสายงานการสอน ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$$

เมื่อคำนวณตำแหน่งตามข้อ ๓) แล้ว ให้นำผลการคำนวณ มารวมกันเป็นจำนวนตำแหน่งสายงานการสอนของสถานศึกษานั้น ๆ

(๒) สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป ให้คำนวณจำนวนตำแหน่งสายงานการสอนในสถานศึกษา ดังนี้

$$\text{จำนวนตำแหน่งสายงานการสอน} = \frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของตำแหน่งในสายงานการสอน ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$$

เมื่อคำนวณจำนวนตำแหน่งในแต่ละระดับการศึกษาแล้ว ให้นำมารวมกัน เพื่อกำหนดเป็นจำนวนตำแหน่งสายงานการสอนของสถานศึกษานั้น ๆ

ทั้งนี้ การคำนวณจำนวนตำแหน่งสายงานการสอนรวมทุกระดับการศึกษา หากมีเศษตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไป ให้คิดอัตราเพิ่มขึ้นอีก ๑ อัตรา

๒.๓ สายงานสนับสนุนการสอน ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานจ้างตามภารกิจ ในสถานศึกษา ดังนี้

จำนวนนักเรียน	จำนวนตำแหน่งสายงานสนับสนุนการสอน
ไม่เกิน ๗๑๙ คน	๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
ตั้งแต่ ๗๒๐ - ๑,๐๗๙ คน	๒ อัตรา
ตั้งแต่ ๑,๐๘๐ - ๑,๖๗๙ คน	๓ อัตรา
ตั้งแต่ ๑,๖๘๐ คนขึ้นไป	๔ อัตรา

๒.๔ สายงานสนับสนุนสถานศึกษา ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปหรือพนักงานจ้างเหมาบริการ ตำแหน่งภารโรงในสถานศึกษาแต่ละแห่ง ดังนี้

(๑) สถานศึกษาที่มีห้องเรียนไม่เกิน ๑๒ ห้อง มีตำแหน่งภารโรงได้ ๑ อัตรา

(๒) สถานศึกษาที่มีห้องเรียนตั้งแต่ ๑๓ - ๒๔ ห้อง มีตำแหน่งภารโรงได้ ๒ อัตรา

(๓) สถานศึกษาที่มีห้องเรียนตั้งแต่ ๒๕ - ๓๖ ห้อง มีตำแหน่งภารโรงได้ ๓ อัตรา

(๔) สถานศึกษาที่มีห้องเรียนตั้งแต่ ๓๗ - ๔๘ ห้อง มีตำแหน่งภารโรงได้ ๔ อัตรา

(๕) สถานศึกษาที่มีห้องเรียนตั้งแต่ ๔๙ ห้องขึ้นไป มีตำแหน่งภารโรงได้ ๕ อัตรา

๓. การกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มในสถานศึกษาปกติที่มีเด็กพิการเรียนร่วม

ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มจากจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สายงานการสอน ตามข้อ ๓.๒.๒ เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยครู (ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ) ตามความเหมาะสมกับจำนวนเด็กพิการ ประเภทของความพิการ และภาระงานของสถานศึกษานั้น

๔. กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวนโยบายและแผนการดำเนินการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐานและคุณภาพมากยิ่งขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดต่างไปจากมาตรฐานทั่วไป ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เสนอนโยบาย แผนการดำเนินการ เหตุผลความจำเป็น และแนวทางการพัฒนาต่อคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

๒. การกำหนดแนวทางการประเมินผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑

- เห็นว่าเพื่อให้การประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เป็นไปตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ และสอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งประกาศ ก.ค. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๔ ดังกล่าว จึงเห็นควรเห็นชอบกำหนดแนวทางการประเมินผลงานทางวิชาการของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู สรุปสาระสำคัญดังนี้

๑. ความหมายของ

ผลงานทางวิชาการผลงานทางวิชาการของสายงานการสอน หมายถึง รายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการวิจัยในชั้นเรียน หรือผลการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนหรือรายงานผลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่มีจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียนและสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การสรุปองค์ความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยมีลักษณะดังนี้

๑. ตรงกับสาขาวิชาที่ขอเลื่อนวิทยฐานะ

๒. เป็นผลงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือสาขาวิชาต่าง ๆ และใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน

๓. เกิดจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบทางด้านการสอน

๔. เป็นผลงานในช่วงระยะเวลา ๕ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

๕. ต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใดๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

๖. กรณีผลงานทางวิชาการที่ร่วมจัดทำกับผู้อื่นในรูปคณะทำงานหรือกลุ่ม ให้ชี้แจงให้ชัดเจนว่าผู้ขอรับการประเมินมีส่วนร่วมในการจัดทำในส่วนใด ตอนใด หน้าใดบ้างคิดเป็นร้อยละเท่าไรของผลงานทางวิชาการแต่ละเล่ม และให้ผู้ร่วมจัดทำทุกคนรับรอง พร้อมทั้งระบุว่าผู้ร่วมจัดทำแต่ละรายได้ทำส่วนใดบ้าง



๒. ประเภทผลงานทางวิชาการ

๑. งานวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัยที่ในบริบทของชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน โดยนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการเรียนการสอน และพฤติกรรมของผู้เรียน ทั้งนี้ต้องเป็นการนำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๒. รายงานผลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง รายงานผลสำเร็จของการพัฒนาหรือแก้ปัญหการจัดการเรียนการสอนที่ได้จากการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งดำเนินการอย่างเป็นระบบและได้ใช้ปฏิบัติจริง

๓. งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน หมายถึง รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหการจัดการเรียนการสอน การสร้างสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา เทคนิควิธีการ จัดการเรียนการสอน วิธีการและเครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล โดยมีการศึกษา ค้นคว้า และดำเนินการวิจัยอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์ ข้อมูลถูกต้องมีการสรุปผลและเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา

๔. ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ที่มีจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ เช่น

(๑) การประเมินโครงการ หรือการประเมินงานที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

(๒) สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เช่น ผลงานด้านการจัดทำสื่อการเรียนการสอน ผลงานด้านการคิดพัฒนารูปแบบนวัตกรรมที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งอาจจัดทำเป็นเอกสาร หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ รวมทั้งเทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๓. องค์ประกอบการประเมินผลงานทางวิชาการ

๑. ด้านคุณภาพของผลงานทางวิชาการ

(๑) ความถูกต้องตามหลักวิชาการ

ผลงานทางวิชาการต้องมีความถูกต้องตามหลักวิชาการและรูปแบบของผลงานประเภทนั้นๆ เช่น งานวิจัยในชั้นเรียนหรืองานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จัดทำถูกต้องตามวิธีการ รูปแบบและระเบียบวิธีวิจัย รายงานผลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จัดทำถูกต้องตามวิธีการและรูปแบบของการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รายงานการประเมินโครงการจัดทำถูกต้องตามวิธีการและรูปแบบของการประเมินโครงการ หรือรายงานการพัฒนา นวัตกรรม จัดทำถูกต้องตามวิธีการและรูปแบบของการพัฒนานวัตกรรม เป็นต้น

(๒) ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ

ผลงานทางวิชาการต้องมีเนื้อหาสาระสมบูรณ์ ครบถ้วนถูกต้องตามหลักวิชาการที่เปี่ยมล้น มีการค้นคว้าอ้างอิงถูกต้องเชื่อถือได้ การเรียบเรียงถูกต้องตามหลักภาษา และจัดหัวข้อเป็นระบบเดียวกัน

(๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ผลงานทางวิชาการต้องแสดงให้เห็นถึงการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ พัฒนาและประยุกต์ใช้ หรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยไม่คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ

(๔) การจัดทำ การพิมพ์และรูปแบบ

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

๒. ด้านประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ

(๑) ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอน หน่วยงาน การศึกษา และชุมชน

พิจารณาจากผลที่ปรากฏต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอน หน่วยงานการศึกษา และชุมชน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและการเผยแพร่ในวงวิชาการ

พิจารณาจากประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการหรือวิชาชีพ สามารถเป็นแบบอย่าง ใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นแบบในการปฏิบัติได้เป็นอย่างดี มีการนำผลงานไปเผยแพร่ ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น จัดพิมพ์ในรายงานประจำปี เอกสาร วารสาร การนำเสนอในที่ประชุม สัมมนา การจัดนิทรรศการ การเผยแพร่ทางวิทยุ โทรทัศน์ เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

๔. เกณฑ์คะแนนองค์ประกอบของผลงานทางวิชาการ (๑๐๐ คะแนน)

รายการประเมินผลงานทางวิชาการ	คะแนน เต็ม	เกณฑ์การตัดสิน
๑. คุณภาพของผลงานทางวิชาการ	๕๐	วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ผลงานทางวิชาการต้องได้ คะแนนจากกรรมการแต่ละ คนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕
๑.๑ ความถูกต้องตามหลักวิชาการ	(๒๐)	
๑.๒ ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ	(๑๕)	
๑.๓ ความริเริ่มสร้างสรรค์	(๑๐)	
๑.๔ การจัดทำ การพิมพ์และรูปเล่ม	(๕)	
๒. ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ	๕๐	วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ผลงานทางวิชาการต้องได้ คะแนนจากกรรมการแต่ละ คนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
๒.๑ ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากร ทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอน หน่วยงานการศึกษา และชุมชน	(๓๐)	
๒.๒ ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทาง วิชาการและเผยแพร่ ในวงวิชาการ	(๒๐)	
รวมคะแนนผลงานทางวิชาการ	๑๐๐	

๓. ประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

- จังหวัด พ. เห็นว่าการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับมติ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๗ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย และมาตรา ๒๖ วรรคท้าย และหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ จิงหารีกรณีเลขานุการ ก.ท.จ. พ. จะเสนอ ก.ท.จ. พ. เพื่อมีมติเห็นชอบให้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามมติ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๖./๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีผลใช้บังคับย้อนหลังไปตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๔ ซึ่งจังหวัด พ. เห็นว่า สามารถดำเนินการได้ และไม่กระทบถึงการดำเนินการใด ๆ ที่ ก.ท.จ. พ. ได้มีมติไปแล้ว โดยอาศัยอำนาจตามประกาศดังกล่าว จิงหารีว่าความเห็นชอบของจังหวัด พ. ถูกต้องหรือไม่

ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้แจ้งประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๓ กำหนดให้ ก.ท.จ. และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับประกาศมาตรฐานทั่วไป ที่ ก.ท. กำหนดภายใน ๔๕ วัน โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป การกำหนดเวลา ๔๕ วัน เพื่อเร่งรัดให้ดำเนินการโดยเร็วเท่านั้น เจตนารมณ์มิได้มุ่งหมายถึงว่าถ้าเกินกำหนดเวลาดังกล่าว แล้วจะพิจารณาดำเนินการต่อไปไม่ได้ ดังนั้น เมื่อข้อหาหรือของจังหวัด พ. ปรากฏข้อเท็จจริงเป็นข้อยุติว่า ไม่กระทบกับการดำเนินการไปแล้ว ก.ท.จ. พ. อาจพิจารณามีมติเห็นชอบให้กำหนดวันที่มีผลใช้บังคับย้อนหลัง ตามความเห็นของจังหวัด พ. ได้

๔. การรื้อการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

- มีมติดังนี้

๑. เห็นชอบให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๑ ราย คือ จำสับเอก ธีระศักดิ์ ออกรรมย์

๒. ไม่เห็นชอบให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๑ ราย คือ จำสับโท อรัญ มุสสิทธิ์

๕. การพิจารณาคุณสมบัติของพนักงานครูเทศบาลเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญตามมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการประเมินผลงานพนักงานครูเทศบาล ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑

- การพิจารณาคุณสมบัติของพนักงานครูเทศบาลเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานพนักงานครูเทศบาล ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑

เห็นชอบ กรณีนาง น. และนาง ว. ที่ดำรงตำแหน่งครูอยู่ก่อนวันที่มาตรฐานทั่วไปใหม่ใช้บังคับ และมีคุณสมบัติในการขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญครบถ้วนทั้งตามมาตรฐานทั่วไปเดิมและตามมาตรฐานทั่วไปใหม่ ข้อ ๗ ของแนวปฏิบัติการดำเนินการประเมินผลงานพนักงานครูเทศบาล ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน แต่นาง น. และนาง ว. แสดงความประสงค์ในการขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญตามมาตรฐานทั่วไปใหม่ จึงเป็นการดำเนินการที่สอดคล้องตามมาตรฐานทั่วไปที่กำหนดไว้แล้ว

๖. การรื้อการนับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งครูย้อนหลัง ๒ ปี ติดต่อกันเพื่อเป็นคุณสมบัติในการยื่นขอรับการประเมินผลงานเพื่อให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ กรณีพนักงานครูเทศบาล ซึ่งเคยถูกลงโทษปลดออกจากราชการ และมีคำสั่งให้กลับเข้ารับราชการ

- กรณีนางสาว น. ตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ. สังกัดเทศบาลตำบล ผ. ที่เทศบาลตำบล ผ. ได้มีคำสั่ง ที่ ๑๓๔/๒๕๖๓ สั่ง ณ วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ ลงโทษทางวินัยปลดนางสาว น. ออกจากราชการ มีผลนับตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป และต่อมาเทศบาลตำบล ผ. ได้มีคำสั่ง ที่ ๑๙๕/๒๕๖๓ สั่ง ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ ยกเลิกคำสั่งปลดออกจากราชการดังกล่าว พร้อมมีคำสั่ง ที่ ๑๙๙/๒๕๖๓ สั่ง ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ สั่งให้นางสาว น. กลับเข้ารับราชการ มีผลนับตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เสมือนไม่เคยถูกออกจากราชการมาก่อน จึงถือว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครู

และระยะเวลาการปฏิบัติงานตามที่และความรับผิดชอบและมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครู
ย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกันนับถึงวันที่ยื่นคำขอตามคุณสมบัติผู้ที่จะยื่นคำขอรับการประเมินผลงานเพื่อให้มีวิทยฐานะครู
ชำนาญการดังกล่าวของนางสาวนุชญา คงทอง มิได้เว้นช่วงหรือขาดหายไป การที่นางสาว น. ยื่นคำขอรับ
การประเมินผลงานเพื่อให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ ในรอบเดือนเมษายน ๒๕๖๔ (วันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๔)
จึงเป็นไปตามประกาศ ก.ท. ข้างต้นแล้ว

๗. หรือการพิจารณาโทษทางวินัยกรณีคณะกรรมการ ป.ป.ท. มีมติวินิจฉัยชี้มูลความผิด
- มีมติดังนี้

๑. กรณี ก.ท.จ.พัทลุง หรือเรื่องที่คณะกรรมการ ป.ป.ท. ชี้มูลความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง
ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการในเรื่องเดียวกันกับที่ผู้ถูกกล่าวหาเคยถูกลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๓ เดือน
ไปแล้ว นั้นให้ถือปฏิบัติตามความเห็นคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ ๑๑๗๗/๒๕๖๔ ที่ตอบข้อหารือ
กรณีดังกล่าวสรุปได้ว่า “การไต่สวนของคณะกรรมการ ป.ป.ท. ตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ส่งเรื่องให้นั้น
มิใช่การสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมและมีใช้การเพิ่มโทษใหม่ แต่เป็นการไต่สวนตามอำนาจหน้าที่ของ
คณะกรรมการ ป.ป.ท. ตามพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
พ.ศ. ๒๕๖๑ อันเป็นกระบวนการที่แตกต่างหากจากการดำเนินการทางวินัยของผู้บังคับบัญชา และโดยผลของ
พระราชบัญญัติทั้งสองฉบับดังกล่าวผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องสั่งการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ
ป.ป.ท. และโดยที่การสั่งลงโทษตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ ป.ป.ท. มีผลให้คำสั่งลงโทษตัดเงินเดือนเดิม
เป็นอันสิ้นผล ดังนั้น ในคำสั่งลงโทษที่จะออกใหม่จึงสมควรยกเลิกคำสั่งเดิมเสียในคราวเดียวกันด้วย”

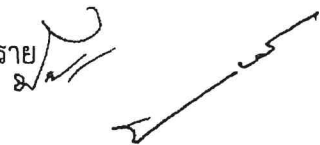
๒. แจ้งแนวทางปฏิบัติกรณีการพิจารณาและการลงโทษทางวินัยกรณีคณะกรรมการ ป.ป.ท.
หรือคณะกรรมการ ป.ป.ท. ชี้มูลความผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการในเรื่องที่ผู้นั้นถูกลงโทษทางวินัย
ไปแล้วตามความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ ๑๑๗๗/๒๕๖๑ ให้ ก.ท.จ.ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา
ถือปฏิบัติ ทั้งนี้ บรรดาหนังสือสั่งการใดที่ขัดหรือแย้งกับความเห็นคณะกรรมการกฤษฎีกาเรื่องเสร็จที่ ๑๑๗๗/๒๕๖๑
ให้ถือปฏิบัติตามความเห็นคณะกรรมการกฤษฎีกานี้แทน

๘. หรือกรณีการดำเนินการทางวินัยพนักงานเทศบาลตำบล บ. จังหวัด ข.

- เมื่อนายกเทศมนตรีตำบล บ. ได้อาศัยอำนาจตามมาตรา ๙๙ แห่งพระราชบัญญัติประกอบ
รัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ ขอให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ทบทวนมติ
ที่ชี้มูลความผิดอย่างร้ายแรงพนักงานเทศบาล นายกเทศมนตรีตำบล บ. ต้องถือปฏิบัติตามความในมาตรา ๙๘
วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญฉบับเดียวกัน โดยจะพิจารณาโทษผู้ถูกกล่าวหาได้เมื่อได้รับ
แจ้งมติที่ได้ขอให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. พิจารณาทบทวนแล้ว

๙. การโอนพนักงานเทศบาลกรณีมีเหตุผลความจำเป็น

- เห็นชอบให้โอน จำนวน ๑ ราย และยุติเรื่อง จำนวน ๑ ราย



สรุปผลการประชุม ก.อบต.

ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔

เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๓๐ น.

.....

๑. การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- เห็นชอบให้ยกเลิกประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ที่สังกัดสถานศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกาศ ณ วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๕๙ และมาตรฐานทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ และให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานศึกษา ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ใหม่ ดังนี้

๑. เงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑.๑ ให้สถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ละแห่ง มีตำแหน่งตามสายงาน ดังนี้

(๑) สายงานบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

(๒) สายงานการสอน ประกอบด้วย ตำแหน่งครูผู้ช่วย และตำแหน่งครู

(๓) สายงานสนับสนุนการศึกษา ประกอบด้วย

๑) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ที่สถานศึกษามีภารกิจความจำเป็น และความต้องการให้ปฏิบัติภารกิจในสถานศึกษานั้น

๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ มีลักษณะงานเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งตาม ๑)

(๔) สายงานสนับสนุนสถานศึกษา ประกอบด้วย พนักงานจ้างทั่วไปหรือพนักงานจ้างเหมาบริการ ตำแหน่งภารโรง

๑.๒ การกำหนดจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานของสายงานการสอนและวิชาเอก

(๑) ชั่วโมงสอนตามตารางสอน ระดับปฐมวัย ไม่ต่ำกว่า ๖ ชั่วโมง/สัปดาห์ ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ไม่ต่ำกว่า ๑๒ ชั่วโมง/สัปดาห์

(๒) งานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด อำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด ไม่ต่ำกว่า ๘ ชั่วโมง/สัปดาห์

ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปนี้ กำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอนเท่ากับ ๒๐ ชั่วโมง/สัปดาห์

๑.๓ การกำหนดสาขาวิชาเอกในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอก

๑.๔ การกำหนดจำนวนนักเรียนต่อห้องเรียน พิจารณาตามระดับการศึกษาที่เปิดสอน ดังนี้

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

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

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

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

๑.๕ กำหนดเวลาเรียนต่อสัปดาห์ ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระดับการศึกษา	ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อปี	ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์
ปฐมวัย	ไม่น้อยกว่า ๘๐๐ ชั่วโมง	๒๐ ชั่วโมง
ประถมศึกษา	ไม่น้อยกว่า ๑,๐๐๐ ชั่วโมง	๒๕ ชั่วโมง
มัธยมศึกษาตอนต้น	ไม่น้อยกว่า ๑,๒๐๐ ชั่วโมง	๓๐ ชั่วโมง
มัธยมศึกษาตอนปลาย	ไม่น้อยกว่า ๑,๔๐๐ ชั่วโมง	๓๕ ชั่วโมง

๒. การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการดังนี้

๒.๑ สายงานบริหารสถานศึกษา ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งดังนี้

จำนวนนักเรียน	จำนวนตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา		
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	รวม
ไม่เกิน ๑๑๙ คน	๑ อัตรา	-	๑ อัตรา
ตั้งแต่ ๑๒๐ - ๓๑๙ คน	๑ อัตรา	๑ อัตรา	๒ อัตรา
ตั้งแต่ ๓๒๐ - ๑,๐๗๙ คน	๑ อัตรา	๒ อัตรา	๓ อัตรา
ตั้งแต่ ๑,๐๘๐ - ๑,๖๗๙ คน	๑ อัตรา	๓ อัตรา	๔ อัตรา
ตั้งแต่ ๑,๖๘๐ คนขึ้นไป	๑ อัตรา	๔ อัตรา	๕ อัตรา

โดยให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า ๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ และตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า ๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์

๒.๒ สายงานการสอน ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งดังนี้

(๑) สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน ๑๑๙ คน ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งสายงานการสอน ตามแต่กรณีดังนี้

๑) สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับปฐมวัยและหรือระดับประถมศึกษาให้กำหนดจำนวนตำแหน่งสายงานการสอน ดังนี้

จำนวนนักเรียน	จำนวนตำแหน่งสายงานการสอน
ไม่เกิน ๔๐ คน	ไม่เกิน ๔ อัตรา
ตั้งแต่ ๔๑ - ๘๐ คน	๖ อัตรา
ตั้งแต่ ๘๑ - ๑๑๙ คน	๘ อัตรา

๒) สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา ให้คำนวณจำนวนตำแหน่งสายงานการสอน ดังนี้

$$\text{จำนวนตำแหน่งสายงานการสอน} = \text{จำนวนห้องเรียนระดับมัธยมศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์} \\ \text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของตำแหน่งสายงานการสอน ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}$$

๓) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งสายงานการสอน ดังนี้

- ระดับปฐมวัยและหรือระดับประถมศึกษา ให้นำจำนวนนักเรียนระดับปฐมวัยรวมกับจำนวนนักเรียนระดับประถมศึกษา แล้วกำหนดจำนวนตำแหน่งในสายงานการสอนตามตารางข้อ ๑)

- ระดับมัธยมศึกษา ให้คำนวณจำนวนตำแหน่งสายงานการสอน ดังนี้

$$\text{จำนวนตำแหน่งสายงานการสอน} = \frac{\text{จำนวนห้องเรียนระดับมัธยมศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของตำแหน่งในสายงานการสอน ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$$

เมื่อคำนวณตำแหน่งตามข้อ ๓) แล้ว ให้นำผลการคำนวณ มารวมกันเป็นจำนวนตำแหน่งสายงานการสอนของสถานศึกษานั้น ๆ

(๒) สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป ให้คำนวณจำนวนตำแหน่งสายงานการสอนในสถานศึกษา ดังนี้

$$\text{จำนวนตำแหน่งสายงานการสอน} = \frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์}}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของตำแหน่งในสายงานการสอน ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$$

เมื่อคำนวณจำนวนตำแหน่งในแต่ละระดับการศึกษาแล้ว ให้นำมารวมกัน เพื่อกำหนดเป็นจำนวนตำแหน่งสายงานการสอนของสถานศึกษานั้น ๆ

ทั้งนี้ การคำนวณจำนวนตำแหน่งสายงานการสอนรวมทุกระดับการศึกษา หากมีเศษตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไป ให้คิดอัตราเพิ่มขึ้นอีก ๑ อัตรา

๒.๓ สายงานสนับสนุนการสอน ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานจ้างตามภารกิจ ในสถานศึกษา ดังนี้

จำนวนนักเรียน	จำนวนตำแหน่งสายงานสนับสนุนการสอน
ไม่เกิน ๗๑๙ คน	๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
ตั้งแต่ ๗๒๐ - ๑,๐๗๙ คน	๒ อัตรา
ตั้งแต่ ๑,๐๘๐ - ๑,๖๗๙ คน	๓ อัตรา
ตั้งแต่ ๑,๖๘๐ คนขึ้นไป	๔ อัตรา

๒.๔ สายงานสนับสนุนสถานศึกษา ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปหรือพนักงานจ้างเหมาบริการ ตำแหน่งภารโรงในสถานศึกษาแต่ละแห่ง ดังนี้

(๑) สถานศึกษาที่มีห้องเรียนไม่เกิน ๑๒ ห้อง มีตำแหน่งภารโรงได้ ๑ อัตรา

(๒) สถานศึกษาที่มีห้องเรียนตั้งแต่ ๑๓ - ๒๔ ห้อง มีตำแหน่งภารโรงได้ ๒ อัตรา

(๓) สถานศึกษาที่มีห้องเรียนตั้งแต่ ๒๕ - ๓๖ ห้อง มีตำแหน่งภารโรงได้ ๓ อัตรา

(๔) สถานศึกษาที่มีห้องเรียนตั้งแต่ ๓๗ - ๔๘ ห้อง มีตำแหน่งภารโรงได้ ๔ อัตรา

(๕) สถานศึกษาที่มีห้องเรียนตั้งแต่ ๔๙ ห้องขึ้นไป มีตำแหน่งภารโรงได้ ๕ อัตรา

๓. การกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มในสถานศึกษาปกติที่มีเด็กพิการเรียนร่วม

ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มจากจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สายงานการสอน ตามข้อ ๓.๒.๒ เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยครู (ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ) ตามความเหมาะสมกับจำนวนเด็กพิการ ประเภทของความพิการ และภาระงานของสถานศึกษานั้น

๔. กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวนโยบายและแผนการดำเนินการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐานและคุณภาพมากยิ่งขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดต่างไปจากมาตรฐานทั่วไปนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เสนอนโยบาย แผนการดำเนินการ เหตุผลความจำเป็น และแนวทางการพัฒนาต่อคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

๒. การกำหนดแนวทางการประเมินผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑

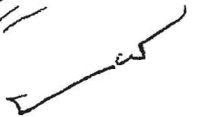
- เห็นว่าเพื่อให้การประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เป็นไปตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ และสอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งประกาศ ก.ณ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔ ดังกล่าว จึงเห็นควรเห็นชอบกำหนดแนวทางการประเมินผลงานทางวิชาการของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู สรุปสาระสำคัญดังนี้

๑. ความหมายของ

ผลงานทางวิชาการผลงานทางวิชาการของสายงานการสอน หมายถึง รายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการวิจัยในชั้นเรียน หรือผลการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนหรือรายงานผลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่มีจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียนและสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การสรุปองค์ความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยมีลักษณะดังนี้

๑. ตรงกับสาขาวิชาที่ขอเลื่อนวิทยฐานะ
๒. เป็นผลงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือสาขาวิชาต่าง ๆ และใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน
๓. เกิดจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบทางด้านการสอน
๔. เป็นผลงานในช่วงระยะเวลา ๕ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ
๕. ต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใดๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

๖. กรณีผลงานทางวิชาการที่ร่วมจัดทำกับผู้อื่นในรูปคณะทำงานหรือกลุ่ม ให้ชี้แจงให้ชัดเจนว่าผู้ขอรับการประเมินมีส่วนร่วมในการจัดทำในส่วนใด ตอนใด หน้าใดบ้างคิดเป็นร้อยละเท่าไรของผลงานทางวิชาการแต่ละเล่ม และให้ผู้ร่วมจัดทำทุกคนรับรอง พร้อมทั้งระบุว่าผู้ร่วมจัดทำแต่ละรายได้ทำส่วนใดบ้าง



๒. ประเภทผลงานทางวิชาการ

๑. งานวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัยที่ในบริบทของชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน โดยนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการเรียนการสอน และพฤติกรรมของผู้เรียน ทั้งนี้ต้องเป็นการนำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๒. รายงานผลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง รายงานผลสำเร็จของการพัฒนาหรือแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ได้จากการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งดำเนินการอย่างเป็นระบบและได้ใช้ปฏิบัติจริง

๓. งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน หมายถึง รายงานการวิจัย เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหการจัดการเรียนการสอน การสร้างสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา เทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน วิธีการและเครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล โดยมีการศึกษา ค้นคว้า และดำเนินการวิจัยอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์ ข้อมูลถูกต้อง มีการสรุปผลและเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา

๔. ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ที่มีจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ เช่น

(๑) การประเมินโครงการ หรือการประเมินงานที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

(๒) สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เช่น ผลงานด้านการจัดทำสื่อการเรียนการสอน ผลงานด้านการคิดพัฒนารูปแบบนวัตกรรมที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งอาจจัดทำเป็นเอกสาร หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ รวมทั้งเทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๓. องค์ประกอบการประเมินผลงานทางวิชาการ

๑. ด้านคุณภาพของผลงานทางวิชาการ

(๑) ความถูกต้องตามหลักวิชาการ

ผลงานทางวิชาการต้องมีความถูกต้องตามหลักวิชาการและรูปแบบของผลงานประเภทนั้นๆ เช่น งานวิจัยในชั้นเรียนหรืองานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จัดทำถูกต้องตามวิธีการ รูปแบบและระเบียบวิธีวิจัย รายงานผลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จัดทำถูกต้องตามวิธีการและรูปแบบของการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รายงานการประเมินโครงการจัดทำถูกต้องตามวิธีการและรูปแบบของการประเมินโครงการ หรือรายงานการพัฒนานวัตกรรม จัดทำถูกต้องตามวิธีการและรูปแบบของการพัฒนานวัตกรรม เป็นต้น

(๒) ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ

ผลงานทางวิชาการต้องมีเนื้อหาสาระสมบูรณ์ ครบถ้วนถูกต้องตามหลักวิชาการทันสมัย มีการค้นคว้าอ้างอิงถูกต้องเชื่อถือได้ การเรียบเรียงถูกต้องตามหลักภาษา และจัดหัวข้อเป็นระบบเดียวกัน

(๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ผลงานทางวิชาการต้องแสดงให้เห็นถึงการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ พัฒนาและประยุกต์ใช้ หรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยไม่คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ

(๔) การจัดทำ การพิมพ์และรูปเล่ม

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

๒. ด้านประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ

(๑) ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอน หน่วยงาน การศึกษา และชุมชน

พิจารณาจากผลที่ปรากฏต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอน หน่วยงานการศึกษา และชุมชน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและการเผยแพร่ในวงวิชาการ

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

๔. เกณฑ์คะแนนองค์ประกอบของผลงานทางวิชาการ (๑๐๐ คะแนน)

รายการประเมินผลงานทางวิชาการ	คะแนนเต็ม	เกณฑ์การตัดสิน
๑. คุณภาพของผลงานทางวิชาการ	๕๐	วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ผลงานทางวิชาการต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕
๑.๑ ความถูกต้องตามหลักวิชาการ	(๒๐)	
๑.๒ ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ	(๑๕)	
๑.๓ ความริเริ่มสร้างสรรค์	(๑๐)	
๑.๔ การจัดทำ การพิมพ์และรูปเล่ม	(๕)	
๒. ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ	๕๐	วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ผลงานทางวิชาการต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
๒.๑ ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอน หน่วยงานการศึกษา และชุมชน	(๓๐)	
๒.๒ ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและการเผยแพร่ ในวงวิชาการ	(๒๐)	
รวมคะแนนผลงานทางวิชาการ	๑๐๐	

๓. ประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

- จังหวัด พ. เห็นว่าการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับมติ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๗ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย และมาตรา ๒๖ วรรคท้าย และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ จังหวัดหรือกรณีเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด พ. จะเสนอ ก.อบต.จังหวัด พ. เพื่อมีมติเห็นชอบให้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามมติ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีผลใช้บังคับย้อนหลังไปตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ซึ่งจังหวัด พ. เห็นว่า สามารถดำเนินการได้ และไม่กระทบถึงการดำเนินการใด ๆ ที่ ก.อบต. จังหวัด พ. ได้มีมติไปแล้วโดยอาศัยอำนาจตามประกาศดังกล่าว จึงหาหรือว่าความเห็นชอบของจังหวัด พ. ถูกต้องหรือไม่

ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้แจ้งประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๓ กำหนดให้ ก.อบต.จังหวัด ดำเนินการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับประกาศมาตรฐานทั่วไป ที่ ก.อบต. กำหนดภายใน ๔๕ วัน โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป การกำหนดเวลา ๔๕ วัน เพื่อเร่งรัดให้ดำเนินการโดยเร็วเท่านั้น เจตนารมณ์มิได้มุ่งหมายถึงว่าถ้าเกินกำหนดเวลาดังกล่าวแล้วจะพิจารณาดำเนินการต่อไปไม่ได้ ดังนั้น เมื่อข้อหาหรือของจังหวัด พ. ปรากฏข้อเท็จจริงเป็นข้อยุติว่า ไม่กระทบกับการดำเนินการไปแล้ว ก.อบต.จังหวัด พ. อาจพิจารณามีมติเห็นชอบให้กำหนดวันที่มีผลใช้บังคับ ย้อนหลังตามความเห็นของจังหวัด พ. ได้

๔. รายงานการขอยกเลิกการสงวนตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

- ตามนัยมาตรา ๖๖ แห่ง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๗๒ ของระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุดว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๓ กำหนดให้ ในกรณีที่ศาลปกครองเห็นสมควรกำหนดมาตรการหรือวิธีการใดๆ เพื่อบรรเทาทุกข์ ให้แก่คู่กรณีที่เกี่ยวข้องเป็นการชั่วคราวก่อนการพิพากษาคดีไม่ว่าจะมีคำร้องขอจากบุคคลดังกล่าวหรือไม่ ให้ศาลปกครองมีอำนาจกำหนดมาตรการหรือวิธีการชั่วคราวและออกคำสั่งไปยังหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติได้ โดยศาลแจ้งคำสั่งทุเลาการบังคับตามกฎหรือคำสั่งทางปกครองให้คู่กรณี และผู้ออกกฎ หรือคำสั่งดังกล่าวทราบโดยพลัน และให้คำสั่งศาลมีผลเมื่อผู้ออกกฎหรือคำสั่งได้รับแจ้งคำสั่งนั้นแล้ว เทียบเคียงมติ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบการทุเลาการบังคับ ตามคำสั่งทางปกครอง กรณีรายงานสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตามคำสั่งศาลปกครองกลาง คดีหมายเลขดำที่ บ.๔๓๗/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๔ ได้มีคำสั่งทุเลาการบังคับตามคำสั่งเทศบาลที่ลงโทษปลดพนักงาน เทศบาลออกจากราชการไว้เป็นการชั่วคราวจนกว่าศาลจะมีคำพิพากษาหรือคำสั่งเป็นอย่างอื่น แต่ตำแหน่ง ดังกล่าวได้รายงานให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหา จึงต้องสงวนตำแหน่งไว้แต่งตั้งจากบัญชีผู้ผ่านการสรรหาของ ก.ท. เท่านั้น ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ และ ก.ท.จ. ได้ดำเนินการตามคำสั่งศาลปกครองกลาง ให้พนักงานเทศบาลกลับมาปฏิบัติราชการในตำแหน่งดังกล่าวแล้ว ประกอบกับกรณีดังกล่าว ไม่มีการอุทธรณ์และพ้นระยะเวลาของการอุทธรณ์แล้ว จึงยกเลิกการสงวนตำแหน่ง ตามที่ 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 มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือก พนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ และ อบต. พ. ได้มีคำสั่งที่ ๓๑๑๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ให้นาย ร. กลับเข้ารับราชการ ในตำแหน่งเดิม (ผู้อำนวยการกองช่าง) ตั้งแต่วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามศาลปกครอง นครสวรรค์ จึงเห็นควรยกเลิกการสงวนตำแหน่งสายงานผู้บริหารตำแหน่ง ผอ.กองช่าง สังกัด อบต. พ.

๕. ทหารือการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

- เห็นชอบให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๒ ราย ดังนี้

๑. นายธนากร แซ่จ้ง

๒. พันจ่าตรียุทธภูมิ ร่วมสุข

๖. ทหารือการพิจารณาโทษทางวินัยกรณีคณะกรรมการ ป.ป.ท. มีมติวินิจฉัยชี้มูลความผิด - มีมติดังนี้

๑. กรณี ก.อบต.จังหวัดพัทลุง ทหารือเรื่องที่คณะกรรมการ ป.ป.ท. ชี้มูลความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการในเรื่องเดียวกันกับที่ผู้ถูกกล่าวหาเคยถูกลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๓ เดือนไปแล้วนั้น ให้ถือปฏิบัติตามความเห็นคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ ๑๑๗๗/๒๕๖๔ ที่ตอบข้อหารือกรณีดังกล่าว สรุปได้ว่า “การไต่สวนของคณะกรรมการ ป.ป.ท. ตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ท. ส่งเรื่องให้นั้น มิใช่การสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติม และมีใช้การเพิ่มโทษใหม่แต่เป็นการไต่สวนตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ 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.ท. หรือคณะกรรมการ ป.ป.ท. ชี้มูลความผิดทางวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการในเรื่องที่ผู้นั้นถูกลงโทษทางวินัยไปแล้วตามความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๑) เรื่องเสร็จที่ ๑๑๗๗/๒๕๖๔ ให้ ก.อบต.จังหวัดทุกจังหวัด ถือปฏิบัติต่อไป

๗. ทหารือการออกคำสั่งลงโทษทางวินัยพนักงานส่วนตำบล

- การดำเนินการทางวินัยนาย ว. ตั้งแต่การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจนถึงกรณีที่จังหวัด ส. แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัด ส. ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบล ท. ลงโทษตัดเงินเดือนนาย ว. ร้อยละ ๕ เป็นเวลา ๒ เดือน เป็นการดำเนินการในขณะที่ประกาศ ก.อบต.จังหวัด ส. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนการลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๔๕ มีผลใช้บังคับ แม้ต่อมาข้อ ๘๔ วรรคสี่ (๑) ของประกาศ ก.อบต.จังหวัด ส. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ จะมีผลใช้บังคับและกำหนดให้นายกองคการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจลงโทษตัดเงินเดือนได้ครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔ ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษเป็นเวลาหนึ่งเดือน สองเดือน หรือสามเดือนก็ตาม แต่ข้อกำหนดดังกล่าวก็ไม่มีผลกระทบต่อการดำเนินการทางวินัยและมติของ ก.อบต.จังหวัด ส. ที่ไต่ดำเนินการตามประกาศ ก.อบต.จังหวัด ส. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๔๕ โดยครบถ้วนแล้วแต่อย่างใด

ดังนั้น นายกองค้การบริหารส่วนตำบล 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 ๘๗ วรรคหนึ่งของประกาศ ก.อบต. จังหวัด ส. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัยฯ

๘. การโอนพนักงานส่วนตำบลกรณีมีเหตุผลความจำเป็น

- เห็นชอบให้ยุติเรื่อง จำนวน ๒ ราย และชะลอการพิจารณาเรื่องดังกล่าวจนกว่าการเลือกตั้ง ส.อบต. และนายกองค้การบริหารส่วนตำบล จะแล้วเสร็จ จำนวน ๓ ราย