



**ระเบียบโรงเรียนมหิตลวิทยานุสรณ์**  
**ว่าด้วยหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งและการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง**  
**เจ้าหน้าที่โรงเรียนมหิตลวิทยานุสรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๑**

โรงเรียนได้กำหนดให้มีตำแหน่งวิชาการขึ้นเพื่อเป็นตำแหน่งที่แสดงถึงคุณวุฒิ และผลงานของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน ทั้งกิจกรรมภายในและภายนอกโรงเรียน การพิจารณาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตลอดจนการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง จึงพิจารณาจากผลงานที่มีคุณค่าทางวิชาการในการพัฒนานักเรียน การเรียนการสอน รวมทั้งการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ ซึ่งเกิดขึ้นจากกิจกรรมต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้ว

โดยเป็นการสมควรให้มีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๘ และ ข้อ ๑๙ แห่งข้อบังคับโรงเรียนมหิตลวิทยานุสรณ์ ว่าด้วยการบริหาร งานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ และคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลในการประชุมครั้งที่ ๘๗/๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ออกระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบโรงเรียนมหิตลวิทยานุสรณ์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง และการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง เจ้าหน้าที่โรงเรียนมหิตลวิทยานุสรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบโรงเรียนมหิตลวิทยานุสรณ์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๕๕

บรรดาระเบียบหรือประกาศอื่นใดในส่วนที่ได้กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“โรงเรียน” หมายความว่า โรงเรียนมหิตลวิทยานุสรณ์

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนมหิตลวิทยานุสรณ์

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า บุคคลที่โรงเรียนมหิตลวิทยานุสรณ์ได้ทำสัญญาจ้าง และบรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน และปฏิบัติงานเต็มเวลา

“รอบการประเมิน” หมายความว่า ช่วงเวลาที่โรงเรียนกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่



## หมวด ๑

## การเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่สายวิชาการ

ข้อ ๕ เจ้าหน้าที่สายวิชาการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งจะต้องมีคุณสมบัติพื้นฐาน ดังนี้

(๑) เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ที่คณะกรรมการกำหนด

เจ้าหน้าที่สายวิชาการที่ขาดคุณสมบัติตามวรรคหนึ่ง แต่เป็นผู้ที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ อาจเสนอขอรับการยกเว้นคุณสมบัติโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

(๒) เป็นผู้ที่มีภาระงานและผลงานเป็นไปตามประกาศโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานตามกรอบภาระงานที่มีผลบังคับใช้ก่อนหน้าที่จะเสนอผลงานเพื่อขอรับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

ข้อ ๖ เกณฑ์คุณสมบัติและผลงานของเจ้าหน้าที่สายวิชาการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งในแต่ละตำแหน่ง เป็นดังนี้

## (๑) ตำแหน่งครูชำนาญการ

## คุณสมบัติ

(ก) ต้องดำรงตำแหน่งครูวิชาการและปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่า ๓ ปี สำหรับวุฒิปริญญาโท หรือ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี สำหรับวุฒิปริญญาเอก

(ข) ต้องมีคะแนนผลงานวิชาการรวม ไม่ต่ำกว่า ๑.๒๐ เท่าของคะแนนขั้นต่ำของคะแนนผลงานวิชาการในกลุ่มวิชาการ ๒

(ค) มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน โดยเป็นคณะทำงานต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

## ผลงานที่ใช้ประกอบการพิจารณา

(ง) ผลงานที่นำเสนอในการประชุมวิชาการในระดับนานาชาติอย่างน้อย ๑ ผลงาน หรือ การประชุมวิชาการในระดับชาติอย่างน้อย ๒ ผลงาน หรือ

(จ) รายงานวิจัย หรือผลงานอื่นที่เทียบเท่า

(ฉ) ทุกผลงานต้องเป็นผลงานที่สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนและต้องผ่านการประเมินในระดับดี

## (๒) ตำแหน่งครูเชี่ยวชาญ

## คุณสมบัติ

(ก) ต้องดำรงตำแหน่งครูชำนาญการและปฏิบัติการสอนในตำแหน่งไม่น้อยกว่า ๕ ปี

(ข) ต้องมีคะแนนผลงานวิชาการรวม ไม่ต่ำกว่า ๑.๒๐ เท่าของคะแนนขั้นต่ำของคะแนนผลงานวิชาการในกลุ่มวิชาการ ๓



(ค) มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ และเป็นประธานหรือเลขานุการ  
ในคณะกรรมการของโรงเรียนอย่างน้อย ๑ คณะหรือเทียบเท่า

ผลงานที่ใช้ประกอบการพิจารณา

(ง) ผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติขึ้นไปอย่างน้อย ๑ ผลงาน หรือ

(จ) ผลงานที่นำเสนอในการประชุมวิชาการในระดับนานาชาติอย่างน้อย ๒ ผลงาน หรือ

(ฉ) รายงานวิจัย หรือผลงานอื่นที่เทียบเท่า

(ช) ทุกผลงานต้องเป็นผลงานที่สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนและต้องผ่านการประเมิน  
ในระดับดี

(๓) ตำแหน่งครูเชี่ยวชาญพิเศษ

คุณสมบัติ

(ก) ต้องดำรงตำแหน่งครูเชี่ยวชาญและปฏิบัติการสอนในตำแหน่งไม่น้อยกว่า ๓ ปี

(ข) ต้องมีคะแนนผลงานวิชาการรวม ไม่ต่ำกว่า ๑.๒๐ เท่าของคะแนนขั้นต่ำของคะแนน  
ผลงานวิชาการในกล่องวิชาการ ๕

(ค) มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ และเป็นประธานหรือเลขานุการ  
ในคณะกรรมการของโรงเรียนอย่างน้อย ๒ คณะหรือเทียบเท่า

(ง) เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยที่ได้รับสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอกอย่างน้อย ๑ โครงการ

(จ) มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

ผลงานที่ใช้ประกอบการพิจารณา

(ฉ) ผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติขึ้นไปอย่างน้อย ๑ ผลงาน

(ช) ทุกผลงานต้องเป็นผลงานที่สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนและต้องผ่านการประเมิน  
ในระดับดีมาก และมีผลงานในระดับดีเด่นอย่างน้อย ๑ ผลงาน

ข้อ ๗ เกณฑ์การคิดผลงานและคุณภาพของผลงานวิชาการตามข้อ ๖ ให้เป็นไปตามบัญชีแนบท้าย  
ระเบียบนี้

ข้อ ๘ เจ้าหน้าที่สายวิชาการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อ ๕ และข้อ ๖ ให้ขอรับและยื่นแบบ  
เสนอเลื่อนตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ได้ทำงานบุคคล ให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นของเจ้าหน้าที่ผู้นั้นเป็นผู้ประเมินขั้นต้น  
ก่อนดำเนินการ

ข้อ ๙ ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่สายวิชาการ  
ดังนี้

ให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานตามข้อ ๖ และคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ  
จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการหรือผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมายเป็นประธานกรรมการ  
เจ้าหน้าที่ของโรงเรียนที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน และที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญที่เป็น



บุคคลภายนอก ไม่น้อยกว่า ๒ คน สำหรับตำแหน่งครูชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๓ คน สำหรับตำแหน่งครูเชี่ยวชาญ และไม่น้อยกว่า ๔ คน สำหรับตำแหน่งครูเชี่ยวชาญพิเศษ ทั้งนี้ หากไม่สามารถหาเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่ขอเลื่อนให้ใช้ที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญภายนอกแทน ให้เจ้าหน้าที่งานบุคคลเป็นเลขานุการ

ข้อ ๑๐ การประเมินด้านต่าง ๆ ตามข้อ ๖ ถ้าคณะกรรมการตามข้อ ๙ ขอข้อมูลหรือผลงานเพิ่มเติมจากเจ้าหน้าที่สายวิชาการที่ขอเลื่อนตำแหน่งให้ในวันที่ยังไม่ครบถ้วนโรงเรียนรับข้อมูลหรือผลงานเพิ่มเติม ซึ่งคณะกรรมการรับรองว่าครบถ้วน เป็นวันที่โรงเรียนได้รับข้อมูลหรือผลงานครบสมบูรณ์

ข้อ ๑๑ การยื่นแบบเสนอเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่สายวิชาการให้กระทำตลอดปี

ข้อ ๑๒ การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่สายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งที่ผ่านการประเมิน ให้มีผลตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่ได้รับคำเสนอขอเลื่อนตำแหน่งครบสมบูรณ์

ข้อ ๑๓ เจ้าหน้าที่สายวิชาการที่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งถ้าอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย ให้รอการเลื่อนตำแหน่งไว้ก่อน เมื่อการสอบสวนแล้วเสร็จและไม่ถูกลงโทษทางวินัย จึงให้ผู้อำนวยการสั่งเลื่อนตำแหน่งได้ ภายใต้เงื่อนไขของข้อ ๕ และข้อ ๖ ยกเว้นเจ้าหน้าที่ผู้ถูกลงโทษภาคทัณฑ์ให้สั่งเลื่อนตำแหน่งได้หลังจากมีคำสั่งลงโทษทางวินัย

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่ผู้อำนวยการเห็นสมควรที่จะให้เลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่สายวิชาการผู้ใดเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือจากนี้ ให้ผู้อำนวยการนำเสนอคณะกรรมการพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

## หมวด ๒

### การจ่ายเงินประจำตำแหน่งของเจ้าหน้าที่สายวิชาการ

ข้อ ๑๕ การจ่ายเงินประจำตำแหน่งของเจ้าหน้าที่สายวิชาการพิจารณาจากคะแนนด้านผลงานวิชาการของแต่ละกลุ่มเงินเดือนและผลงานวิชาการที่สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน โดยแบ่งจ่ายเป็น ๒ ส่วนเท่า ๆ กัน

ส่วนที่หนึ่ง จ่ายเมื่อการปฏิบัติงานใน ๑ รอบการประเมินล่าสุดมีคะแนนด้านผลงานวิชาการผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำตามกลุ่มเงินเดือนที่ครองอยู่

ส่วนที่สอง จ่ายเมื่อได้รับเงินประจำตำแหน่งส่วนที่หนึ่ง และใน ๒ รอบการประเมินล่าสุดมีผลงานวิชาการที่สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนในตำแหน่งที่ครองอยู่ตามข้อ ๑๕ อย่างน้อย ๑ ผลงาน

ข้อ ๑๖ ผู้ที่ไม่มีผลงานวิชาการที่สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนติดต่อกัน ๔ รอบการประเมิน จะไม่ได้รับการจ่ายเงินประจำตำแหน่งในรอบการประเมินถัดไปทั้ง ๒ ส่วน

ข้อ ๑๗ ผลงานวิชาการขั้นต่ำที่ใช้ประกอบการพิจารณาจ่ายเงินประจำตำแหน่งของเจ้าหน้าที่สายวิชาการในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่



(๑) ผลงานวิชาการชิ้นต่ำของเจ้าหน้าที่สายวิชาการตำแหน่งครูชำนาญการ คือ ผลงานที่นำเสนอในที่ประชุมวิชาการระดับชาติ หรือเทียบเท่า

(๒) ผลงานวิชาการชิ้นต่ำของเจ้าหน้าที่สายวิชาการตำแหน่งครูเชี่ยวชาญ คือ ผลงานที่นำเสนอในการประชุมระดับนานาชาติ หรือได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ หรือเทียบเท่า

(๓) ผลงานวิชาการชิ้นต่ำของเจ้าหน้าที่สายวิชาการตำแหน่งครูเชี่ยวชาญพิเศษ คือ ผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ หรือเทียบเท่า

ผลงานวิชาการที่มีผู้ร่วมดำเนินการหลายคน เจ้าหน้าที่สายวิชาการผู้เสนอผลงานนั้นเพื่อขอรับการพิจารณาจ่ายเงินประจำตำแหน่งจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐

ผลงานวิชาการที่ไม่เป็นไปตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แต่เป็นผลงานที่มีคุณค่าสูง ให้เสนอผู้อำนวยการพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

ข้อ ๑๘ ผลงานวิชาการตามข้อ ๑๗ ที่เผยแพร่มาเกินระยะเวลา ๒ ปีนับถึงวันสุดท้ายของรอบการประเมินล่าสุด ไม่สามารถนำมาใช้ในการพิจารณาจ่ายเงินประจำตำแหน่งได้

### หมวด ๓

#### การเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน

ข้อ ๑๙ เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งจะต้องมีคุณสมบัติพื้นฐาน ดังนี้

(๑) เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนมหิตลวิทยาลัยานุสรณ์ที่คณะกรรมการกำหนด

เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนที่ขาดคุณสมบัติตามวรรคหนึ่ง แต่เป็นผู้ที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ อาจเสนอ ขอรับการยกเว้นคุณสมบัติโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

(๓) เป็นผู้ที่มีภาระงานและผลงานเป็นไปตามประกาศโรงเรียนมหิตลวิทยาลัยานุสรณ์ เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานตามกรอบภาระงานที่มีผลบังคับใช้ก่อนหน้าที่จะเสนอผลงานเพื่อขอรับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

ข้อ ๒๐ เกณฑ์คุณสมบัติและผลงานของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งในแต่ละตำแหน่ง เป็นดังนี้

(๑) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ชำนาญการ

คุณสมบัติ

(ก) ต้องดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการไม่น้อยกว่า ๕ ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาตรี หรือ ๓ ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาโท

(ข) ต้องมีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานในมิตินงานที่ ๑-๓ รวมกันไม่ต่ำกว่า ๑.๒๐ เท่า ของคะแนนรวมขั้นต่ำของมิตินงานที่ ๑-๓ ในกล่องสนับสนุน ๒



(ค) มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน โดยเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

ผลงานที่ใช้ประกอบการพิจารณา

- (ง) รายงานวิเคราะห์การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในภาระหน้าที่ของตนเองที่มีการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม จำนวน ๑ ผลงาน หรือ
- (จ) ผลงานวิชาการในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเทียบเท่ากับผลงานการประชุมวิชาการระดับชาติ จำนวน ๑ ผลงาน หรืองานอื่นที่เทียบเคียง
- (ฉ) ทุกผลงานต้องเป็นผลงานที่สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนและต้องผ่านการประเมินในระดับดี

(๒) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่เชี่ยวชาญ

คุณสมบัติ

- (ก) ต้องดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ชำนาญการไม่น้อยกว่า ๔ ปี
- (ข) ต้องมีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานในมิตินงานที่ ๑-๓ รวมกันไม่ต่ำกว่า ๑.๒๐ เท่าของคะแนนรวมขั้นต่ำของมิตินงานที่ ๑-๓ ในกล่องสนับสนุน ๓
- (ค) มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ และเป็นประธานหรือเลขานุการในคณะกรรมการของโรงเรียนอย่างน้อย ๑ คณะหรือเทียบเท่า
- (ง) มีส่วนร่วมในการทำงานวิจัยในระดับโรงเรียน

ผลงานที่ใช้ประกอบการพิจารณา

- (จ) รายงานวิเคราะห์การปฏิบัติงานที่ครอบคลุมภาระหน้าที่ของตนเองและหน่วยงานที่สังกัดที่มีการวิเคราะห์ปัจจัยของภาระงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม จำนวน ๑ ผลงาน หรือ
- (ฉ) ผลงานวิชาการในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเทียบเท่ากับผลงานการประชุมวิชาการระดับนานาชาติหรือผลงานตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ จำนวน ๑ ผลงาน
- (ช) ทุกผลงานต้องเป็นผลงานที่สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนและต้องผ่านการประเมินในระดับดี

(๓) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่เชี่ยวชาญพิเศษ

คุณสมบัติ

- (ก) ต้องดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า ๔ ปี
- (ข) ต้องมีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานในมิตินงานที่ ๑-๓ รวมกันไม่ต่ำกว่า ๑.๒๐ เท่าของคะแนนรวมขั้นต่ำของมิตินงานที่ ๑-๓ ในกล่องสนับสนุน ๕



- (ค) มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ และเป็นประธานหรือเลขานุการ  
ในคณะกรรมการของโรงเรียนอย่างน้อย ๒ คณะหรือเทียบเท่า
- (ง) เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยที่ได้รับสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอกอย่างน้อย ๑ โครงการ
- (จ) มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ
- ผลงานที่ใช้ประกอบการพิจารณา
- (ฉ) รายงานวิเคราะห์การปฏิบัติงานที่ครอบคลุมภาระหน้าที่ของตนเอง หน่วยงานที่สังกัด  
และโรงเรียนที่มีการวิเคราะห์ตัวแปรและความสัมพันธ์ในมิติที่หลากหลาย จำนวน  
๑ ผลงาน หรือ
- (ช) ผลงานวิชาการในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเทียบเท่ากับผลงานการประชุมวิชาการระดับ  
นานาชาติหรือผลงานตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ จำนวน ๒ ผลงาน หรือ
- (ซ) ผลงานตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ จำนวน ๑ ผลงาน หรือ
- (ฌ) รายงานวิจัยของโครงการวิจัยระดับชาติ จำนวน ๒ โครงการ
- (ญ) ทุกผลงานต้องเป็นผลงานที่สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนและต้องผ่านการประเมิน  
ในระดับดี และมีผลงานในระดับดีมากอย่างน้อย ๑ ผลงาน

ข้อ ๒๑ เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อ ๑๗ และข้อ ๑๘ ให้ขอรับและ  
ยื่นแบบเสนอเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ได้ทำงานบุคคล ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของเจ้าหน้าที่ผู้นั้นเป็นผู้ประเมิน  
ขั้นต้นก่อนดำเนินการ

ข้อ ๒๒ ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่สาย  
สนับสนุน ดังนี้

ให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานตามข้อ ๑๘ และคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ  
จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการหรือผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมายเป็นประธา  
นกรรมการ เจ้าหน้าที่ของโรงเรียนที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน และที่ปรึกษา/  
ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นบุคคลภายนอก ไม่น้อยกว่า ๒ คนสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๓ คน  
สำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่เชี่ยวชาญ และไม่น้อยกว่า ๔ คนสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่เชี่ยวชาญพิเศษ ทั้งนี้  
หากไม่สามารถหาเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่ขอเลื่อนให้ใช้ที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ  
ภายนอกแทน ให้เจ้าหน้าที่งานบุคคลเป็นเลขานุการ

ข้อ ๒๓ การประเมินด้านต่าง ๆ ตามข้อ ๒๐ ถ้าคณะกรรมการตามข้อ ๒๒ ขอข้อมูลหรือผลงาน  
เพิ่มเติมจากเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนที่ขอเลื่อนตำแหน่งให้ในวันที่โรงเรียนรับข้อมูลหรือผลงานเพิ่มเติม  
ซึ่งคณะกรรมการรับรองว่าครบถ้วน เป็นวันที่โรงเรียนได้รับข้อมูลหรือผลงานครบสมบูรณ์

ข้อ ๒๔ การยื่นแบบเสนอเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนให้กระทำได้ตลอดปี



ข้อ ๒๕ การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่ผ่านการประเมิน ให้มีผลตั้งแต่วันที่  
ถัดจากวันที่ได้รับคำเสนอขอเลื่อนตำแหน่งครบสมบูรณ์

ข้อ ๒๖ เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนที่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งถ้าอยู่ในระหว่าง  
ถูกสอบสวนทางวินัย ให้รอการเลื่อนตำแหน่งไว้ก่อน เมื่อการสอบสวนแล้วเสร็จและไม่ถูกลงโทษทางวินัย  
จึงให้ผู้อำนวยการสั่งเลื่อนตำแหน่งได้ ภายใต้เงื่อนไขของข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ ยกเว้นเจ้าหน้าที่ผู้ถูกลงโทษ  
ภาคทัณฑ์ให้สั่งเลื่อนตำแหน่งได้หลังจากมีคำสั่งลงโทษทางวินัย

ข้อ ๒๗ ในกรณีที่ผู้อำนวยการเห็นสมควรที่จะให้เลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนผู้ใดเป็น  
กรณีพิเศษนอกเหนือจากนี้ ให้ผู้อำนวยการนำเสนอคณะกรรมการพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

#### หมวด ๔

#### การจ่ายเงินประจำตำแหน่งของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน

ข้อ ๒๘ เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนที่จะได้รับเงินประจำตำแหน่งต้องมีผลงานขั้นต่ำตามตำแหน่ง  
ที่ครองอยู่ใน ๒ รอบการประเมินล่าสุด ดังนี้

(๑) ผลงานขั้นต่ำของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ชำนาญการ คือ รายงานวิเคราะห์  
การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในภาระหน้าที่ของตนเองที่มีการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม  
หรือผลงานวิชาการในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเทียบเท่ากับผลงานการประชุมวิชาการระดับชาติ

(๒) ผลงานขั้นต่ำของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนตำแหน่งเจ้าหน้าที่เชี่ยวชาญ คือ รายงานวิเคราะห์  
การปฏิบัติงานที่ครอบคลุมภาระหน้าที่ของตนเองและหน่วยงานที่สังกัดที่มีการวิเคราะห์ปัจจัยของภาระงาน  
ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม หรือผลงานวิชาการในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเทียบเท่ากับผลงานการประชุม  
วิชาการระดับนานาชาติ หรือผลงานตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ

(๓) ผลงานขั้นต่ำของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนตำแหน่งเจ้าหน้าที่เชี่ยวชาญพิเศษ คือ รายงาน  
วิเคราะห์การปฏิบัติงานที่ครอบคลุมภาระหน้าที่ของตนเอง หน่วยงานที่สังกัด และโรงเรียนที่มีการวิเคราะห์  
ตัวแปรและความสัมพันธ์ในมิติที่หลากหลาย หรือผลงานวิชาการในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเทียบเท่ากับผลงานการ  
ประชุมวิชาการระดับนานาชาติ หรือผลงานตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติหรือระดับนานาชาติ หรือรายงานวิจัย  
ของโครงการวิจัยระดับชาติ

ผลงานที่ไม่เป็นไปตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แต่เป็นผลงานที่มีคุณค่าสูง ให้เสนอผู้อำนวยการพิจารณา  
เป็นราย ๆ ไป

ข้อ ๒๗ ผลงานตามข้อ ๒๖ ที่มีอายุเกินระยะเวลา ๓ ปีนับถึงวันสุดท้ายของรอบการประเมิน  
ล่าสุด ไม่สามารถนำมาใช้ในการพิจารณาจ่ายเงินประจำตำแหน่งได้

ข้อ ๒๘ เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนจะไม่ได้รับการพิจารณาจ่ายเงินประจำตำแหน่ง หากใน ๒ รอบ  
การประเมินล่าสุด ไม่มีผลงานเป็นไปตามเกณฑ์ข้อ ๒๖





ข้อ ๒๙ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศหรือคำสั่งหรือแนวปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบนี้

ในกรณีที่มีปัญหาในการดำเนินการตามระเบียบนี้ให้ผู้อำนวยการนำเสนอคณะกรรมการเพื่อวินิจฉัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒



(ศาสตราจารย์ ดร. ประสาท สีบคำ)  
ประธานอนุกรรมการบริหารงานบุคคล

เอกสารแนบท้ายระเบียบโรงเรียนมหิตลวิธานุสรณ์  
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่งและการจ่ายเงินประจำตำแหน่งเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๖๑

๑. เจ้าหน้าที่สายวิชาการ

รายการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน
๑. ผลการสอน	
๑.๑ ความชำนาญในการสอน ผ่านการประเมินความชำนาญในการสอน	ผ่าน
๑.๒ เอกสารประกอบการสอนและได้ใช้ประกอบการสอนติดต่อกัน ย้อนหลัง ๒ ภาคเรียน จำนวนรายวิชารวมไม่น้อยกว่า ๑ หน่วยกิต	ผ่าน
๒. ผลงานวิชาการ	ตามหลักเกณฑ์การจ่ายเงินประจำ ตำแหน่งของตำแหน่งที่ขอรับ การประเมินเข้าสู่ตำแหน่งใหม่
๓. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน	
๔. จรรยาบรรณทางวิชาการและจริยธรรม	ผ่าน

๒. เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน

รายการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน
๑. ผลการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ คะแนนประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๔ ครั้งติดต่อกันอยู่ในกลุ่ม ระดับดีขึ้นไป (คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐)	ผ่าน
๒. ผลงานจากการปฏิบัติหน้าที่	ตามหลักเกณฑ์การจ่ายเงินประจำ ตำแหน่งของตำแหน่งที่ขอรับ การประเมินเข้าสู่ตำแหน่งใหม่
๓. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน	
๔. จรรยาบรรณทางวิชาชีพและจริยธรรม	ผ่าน

