



ประกาศ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและ  
บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)  
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ  
ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตามที่ ก.ค.ศ. มีมติกำหนดแนวทางดำเนินการย้ายและเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและ  
บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.  
ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๗ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๒ โดยให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือ  
สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลมสำหรับการย้ายและ  
เลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในคราวประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙  
ธันวาคม ๒๕๖๐ จึงมีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและ  
บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ  
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง  
ศึกษาธิการ แล้ว

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ  
และระดับชำนาญการพิเศษ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นไปตาม  
ที่ ก.ค.ศ. ประกอบกับมติ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในคราวประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๐  
เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๐ กำหนด จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภท  
วิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัด  
กระทรวงศึกษาธิการ ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายการุณ สกุลประดิษฐ์)  
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประธาน อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

รายละเอียดแนบท้ายประกาศ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ  
และระดับชำนาญการพิเศษ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑

หลักเกณฑ์ทั่วไป

๑) ให้มีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมก่อนที่จะส่งผลงานประเมิน และให้มีการประกาศผลการพิจารณาอย่างเปิดเผย โปร่งใส โดยให้ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก ชื่อผลงาน พร้อมทั้ง  
เค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงาน เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศผล

๒) ให้คัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงกว่าตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้  
ไม่เกิน ๑ ระดับ

๓) คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือกให้ประเมินผลงาน

๓.๑) จะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ.

ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘

๓.๒) หากมีกรณีต้องพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องการนับระยะเวลาการดำรง  
ตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกับ  
สายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมานับรวมเป็นระยะเวลาการดำรง  
ตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี ให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ ที่ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวง  
ศึกษาธิการ แต่งตั้งในแต่ละระดับ เป็นผู้พิจารณา

ในกรณีที่จะพิจารณาคัดเลือกบุคคล เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ในระดับที่สูงขึ้นให้พิจารณาการนับระยะเวลาขั้นต่อดังกล่าวให้เสร็จสิ้นก่อน แล้วจึงนำรายชื่อไปพิจารณารวม  
กับผู้ที่มีคุณสมบัติรายอื่นๆ ต่อไป

๔) การขอนับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะ  
แต่งตั้งตามคุณวุฒิ

๔.๑) บุคคลดังกล่าวจะต้องดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือได้ปฏิบัติหน้าที่  
ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี (นับถึงวันปิดรับสมัครวันสุดท้าย)

๔.๒) ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ ๔.๑) ไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณานำ  
ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพ  
ที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวม  
เป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี ได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือ  
เคยดำรงตำแหน่งหรือเคยปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติการ หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณี  
เป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะ  
สำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง



๔.๓) การพิจารณา...

๔.๓) การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับปฏิบัติการ หรือเทียบเท่า โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและให้นับเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติงาน หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ (ข้าราชการผู้นั้นจะต้องได้รับปริญญาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งขณะดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับปฏิบัติการ)

๔.๔) กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีการรักษาราชการแทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

๔.๕) การพิจารณานับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามข้อ ๔.๒) - ๔.๔) ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณา

๔.๖) กรณีการประเมินผลงานในการย้าย โอนหรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามคุณสมบัติของบุคคล และระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามความเหมาะสม และประโยชน์ที่ทางราชการได้รับ ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้างต้นก็ได้

อย่างไรก็ตามต้องคำนึงถึงกรณีการเลื่อนบุคคลดังกล่าวขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งบุคคลนั้นจะต้องมีคุณสมบัติทุกประการครบถ้วนตามที่กำหนดด้วย และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่ได้เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติการ เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามแนวทางข้างต้น เช่นเดียวกัน

๕) ก่อนที่จะมีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่าง ให้ดำเนินการดังนี้

๕.๑) ให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (เดิม) พิจารณาเปลี่ยนตำแหน่งการย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดิมเท่านั้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีใช้เป็นการปรับระดับตำแหน่งที่ว่างให้เป็นระดับต่ำลง ๑ ระดับ เพื่อเปลี่ยนตำแหน่ง ร้าย้าย รับโอน หรือบรรจุกลับ

๕.๒) เมื่อดำเนินการตามข้อ ๕.๑) เสร็จสิ้นแล้ว จึงให้นำตำแหน่งว่างภายหลังไปดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดต่อไป

๖) ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งใด ให้มีการประกาศชื่อเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน พร้อมชื่อผลงาน คำโครงเรื่อง ตลอดจนสัดส่วนของผลงานอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศและให้ผู้ผ่านการคัดเลือกจัดส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดได้โดยไม่ต้องรอให้ครบ ๓๐ วัน แต่ในกรณีที่มีผู้ทักท้วงและคณะกรรมการคัดเลือกฯ ตรวจสอบพบว่ามิมูลให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ ต่อไป

๗) ถ้าผู้ผ่าน...



๗) ถ้าผู้ผ่านการคัดเลือกและได้รับการประกาศชื่อเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน ไม่จัดส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินภายใน ๑ ปี นับตั้งแต่ได้รับการประกาศรายชื่อให้ถือว่าไม่ประสงค์ขอประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่ได้รับการคัดเลือก ให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการนำตำแหน่งดังกล่าวไปดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดครั้งใหม่

๘) กรณีการหักท้วงการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมิน

๘.๑) ให้หักท้วงได้เฉพาะกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องคุณสมบัติของบุคคลเป็นเท็จ

(๒) มีการลอกเลียนผลงาน หรือสัดส่วนการจัดทำผลงานหรือเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงาน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน เว้นแต่การจัดจ้างพิมพ์เอกสารหรือการจัดทำรูปเล่มเอกสาร

(๓) กรณีไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือสงสัยว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากกระบวนการคัดเลือก

๘.๒) ให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ เป็นผู้ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นโดยเร็ว หากพบว่า

ข้อหักท้วงมีมูลให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ ต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่า ข้อหักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้ง หรือไม่สุจริต ให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ ดำเนินการสอบสวนผู้หักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

๘.๓) หากมีปัญหาให้ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

๙) การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนผู้ที่จะเกษียณอายุราชการและผู้ขอลาออกจากราชการ ให้กระทำได้โดย

ก) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๖ เดือน ก่อนที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

ข) กรณีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมขอลาออกจากราชการ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจอนุญาตลาออกได้อนุญาตให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นลาออกจากราชการ

๑๐) คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้ง

๑๐.๑) เป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๑๐.๒) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.ค.ศ. แล้ว

๑๐.๓) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ และหรือคุณสมบัติเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือได้รับยกเว้นจาก ก.ค.ศ. แล้ว

๑๐.๔) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณวุฒิ	ระดับ		
	๖	๗	๘
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๖ ปี	๗ ปี	๘ ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๔ ปี	๕ ปี	๖ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๒ ปี	๓ ปี	๔ ปี



ให้ผู้มีอำนาจ...

ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ แต่งตั้งผู้ขอรับการประเมินที่ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ให้ดำรงตำแหน่งที่ขอรับการประเมินได้ ทั้งนี้จะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งต้องเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

### หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล

การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น แบ่งเป็น ๒ กรณี ดังนี้

ก. กรณีคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.ค.ศ หรือผู้ได้รับมอบหมายกำหนด เป็นตำแหน่งที่ปรับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ประโยชน์ที่ทางราชการ จะได้รับ และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

ข. กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ก. และกรณี การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้คณะกรรมการคัดเลือกเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเหมาะสมที่จะส่งผลงานเบื้องต้นก่อนที่จะพิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กำหนด และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย แล้วรายงานผลการพิจารณาคัดเลือก พร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ เพื่อพิจารณาเห็นชอบ หากมีปัญหาให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

### ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคคล

๑) เมื่อจะมีการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมินตามข้อ ก. ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑.๑) ให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ดำเนินการ

(๑) สืบหาข้อมูลผู้ที่ดำรงตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้น และเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด พร้อมทั้งแจ้งให้ข้าราชการรายดังกล่าวจัดทำแบบขอรับ การคัดเลือก (แบบ ปส. ๑.๒)

(๒) หากมีกรณีที่จะต้องพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำ ในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกับสายงาน ที่จะแต่งตั้ง ให้เสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้ง ในสายงานที่จะประเมินหรือสายงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทำหน้าที่คัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่าง เป็นผู้พิจารณาก่อนที่จะดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

(๓) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่งจัดทำแบบแสดงรายละเอียด เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (แบบ ปส. ๑.๑) พร้อมทั้ง แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือเทียบเท่าของผู้นั้นดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล (แบบ ปส. ๑.๓)

(๔) แจ้งให้ผู้ที่มิคุณสมบัติดังกล่าวส่งเอกสารประกอบการคัดเลือก ดังนี้

(๔.๑) ชื่อผลงานพร้อมเค้าโครงเรื่อง ซึ่งเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่าง ที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมินไม่เกิน ๑ ระดับ จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง โดยมีรูปแบบและ เงื่อนไขตามตัวอย่างที่ ๑ ทั้งนี้ ผลงานดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามเงื่อนไข ขอบเขต มาตรฐานของผลงาน ที่คณะกรรมการประเมินผลงานแต่ละสายงานกำหนด

(๔.๒) ข้อเสนอแนวความคิด...



(๔.๒) ข้อเสนอแนวความคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง โดยมีรูปแบบและเงื่อนไขตามตัวอย่างที่ ๒

(๔.๓) สรุปผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวนไม่เกิน ๕ เรื่อง โดยมีรูปแบบตามตัวอย่างที่ ๓

๑.๒) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดรวบรวมเอกสารทั้งหมดส่งให้ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ เพื่อดำเนินการ ดังนี้

๑.๒.๑) นำข้อมูลทั้งหมดเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ หรือผู้ได้รับมอบอำนาจแล้วแต่กรณี เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน โดยคำนึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้ระบุเหตุผลผลการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

๑.๒.๒) แจ้งผลการพิจารณาให้ผู้รับการคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑.๒.๓) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก พร้อมชื่อผลงาน ค่าโครงเรื่อง ตลอดจนสัดส่วนของผลงานอย่างเปิดเผย เช่น ประกาศ นาลงใน Intranet หรือลง Web-site ของหน่วยงาน การเจ้าหน้าที่/หน่วยงานที่ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

๒) เมื่อจะมีการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมินตามข้อ ข. ให้ดำเนินการดังนี้

๒.๑) กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ ดำเนินการ

๒.๑.๑) สสำรวจตำแหน่งว่างและแจ้งสำนักงานที่มีตำแหน่งว่างจัดทำข้อมูลต่างๆ สำหรับใช้ประกอบการพิจารณา เช่น หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรู้ ความสามารถ ที่ต้องการของแต่ละตำแหน่ง เป็นต้น (แบบ ปส. ๑.๑)

๒.๑.๒) จัดทำประกาศรับสมัครข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยให้มีระยะเวลาในการรับสมัครไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ และต้องประกาศให้ทราบล่วงหน้าก่อนวันเปิดรับสมัคร ไม่น้อยกว่า ๑๕ วันทำการ

๒.๒) ให้ผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก ยื่นใบสมัครตามแบบและระยะเวลาที่กำหนดไว้ในประกาศ (แบบ ปส. ๑.๒)

๒.๓) บุคลากรที่ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล (แบบ ปส. ๑.๓)

๒.๔) ให้ผู้ที่ประสงค์สมัครเข้ารับการคัดเลือกจัดส่งเอกสารประกอบการคัดเลือก ดังนี้

๒.๔.๑) ชื่อผลงานพร้อมค่าโครงเรื่อง ซึ่งเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมินไม่เกิน ๑ ระดับ จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง โดยมีรูปแบบและเงื่อนไขตามตัวอย่างที่ ๑ ทั้งนี้ ผลงานดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามเงื่อนไข ขอบเขต มาตรฐานของผลงานที่คณะกรรมการประเมินผลงานแต่ละสายงานกำหนด

๒.๔.๒) ข้อเสนอแนวความคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง โดยมีรูปแบบและเงื่อนไขตามตัวอย่างที่ ๒

๒.๔.๓) สรุปผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี (นับถึงวันปิดรับสมัคร) จำนวนไม่เกิน ๕ เรื่อง โดยมีรูปแบบตามตัวอย่างที่ ๓

๒.๕) กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอคณะกรรมการคัดเลือกตามแต่ละระดับเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะได้เข้ารับการประเมินผลงาน

๒.๖) ให้คณะกรรมการ...



๒.๖) ให้คณะกรรมการคัดเลือกดำเนินการ

๒.๖.๑) กำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลและองค์ประกอบที่ใช้ในการพิจารณา

๒.๖.๒) พิจารณาประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่จะคัดเลือก ผลการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนวความคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งความประพฤติและคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

๒.๖.๓) เสนอรายชื่อผู้ที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง ตำแหน่งละ ๑ คน พร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาของบุคคลในแต่ละตำแหน่งต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

๒.๗) รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมเหตุผลในการพิจารณาต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ในกรณีที่มีปัญหาให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ เป็นผู้พิจารณา

๒.๘) แจ้งให้ผู้ได้รับการคัดเลือกที่มีอำนาจสั่งบรรจุ ให้ความเห็นชอบแล้วทราบและให้ส่งผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด แล้วแต่กรณี

๒.๙) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก พร้อมชื่อผลงาน คำโครงเรื่อง ตลอดจนสัดส่วนของผลงาน อย่างเปิดเผย เช่น ปิดประกาศ นำลงใน Intranet หรือลง Web-site ของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่/หน่วยงานที่ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในระยะเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศ

สำหรับกรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) การคัดเลือกบุคคลเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับให้จัดส่งเอกสารประกอบการพิจารณา ดังนี้

๑.๑) แบบคำร้องขอย้าย โอน หรือบรรจุกลับ (แบบ ปส. ๑.๔)

๑.๒) ชื่อผลงานพร้อมคำโครงเรื่อง จำนวนไม่เกิน ๑ เรื่อง โดยมีรูปแบบและเงื่อนไขตามตัวอย่างที่ ๑ ทั้งนี้ ผลงานดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามเงื่อนไข ขอบเขต มาตรฐานของผลงานที่คณะกรรมการแต่ละสายงานกำหนด

๑.๓) ข้อเสนอแนวความคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง โดยมีรูปแบบและเงื่อนไขตามตัวอย่างที่ ๒

๑.๔) สรุปผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี (นับถึงวันปิดรับสมัคร) จำนวนไม่เกิน ๕ เรื่อง โดยมีรูปแบบตามตัวอย่างที่ ๓

๒) ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกแล้ว ให้ดำเนินการประเมินผลงาน โดย

๒.๑) กรณีผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ให้ส่งผลงานเพื่อประเมินจะต้องเป็นไปตามเงื่อนไข ขอบเขต มาตรฐานของผลงานที่คณะกรรมการแต่ละสายงานกำหนด

๒.๒) กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่ได้จัดกลุ่มไว้โดยความเห็นชอบของ ก.ค.ศ. ให้เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ เพื่อพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้โดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน



๒.๓) กรณีที่...

๒.๓) กรณีที่นอกเหนือจากข้อ ๒.๑) และ ๒.๒) เช่น การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือกรณีเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๖ หรือที่กำหนดต่อไป ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคล โดยพิจารณาจากข้อมูลบุคคลและผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน รวมทั้งประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยอาจไม่ต้องจัดทำผลงานชิ้นใหม่ ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการประเมินผลงานร่วมพิจารณาผลงานที่ผ่านมาหรือผลการปฏิบัติงานของผู้นั้นด้วยก็ได้ ในกรณีนี้หากคณะกรรมการคัดเลือกฯ พิจารณาแล้วเห็นว่า ควรจะต้องให้จัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อจะแสดงถึงศักยภาพและความรู้ ความสามารถของบุคคลนั้น ก็ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลให้ความเห็น แล้วเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ให้ความเห็นชอบและให้จัดส่งผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเช่นเดียวกับกรณีนี้ ๒.๑)

ในกรณีที่จะต้องจัดส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินผลงาน จะต้องประกาศชื่อผลงานเค้าโครงเรื่อง ตลอดจนสัดส่วนของผลงาน อย่างเปิดเผย เช่น ปิดประกาศ นำลงใน Intranet หรือลง Web-site ของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่/หน่วยงานที่ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศด้วย

#### หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

๑) ให้คณะกรรมการประเมินผลงาน มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘

๒) ก่อนดำเนินการประเมินผลงานในครั้งแรกของทุกสายงาน ให้มีการจัดประชุมคณะกรรมการแต่ละสายงาน เพื่อพิจารณาเงื่อนไข ขอบเขต มาตรฐานของผลงานของแต่ละสายงานและแต่ละระดับ และหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดก่อน และแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๓) ผลงานที่ส่งประเมิน

๓.๑) ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้ง และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ เห็นชอบแล้ว หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ แล้วแต่กรณี ให้ส่งผลงานประเมินตามหัวข้อเรื่องที่เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล และตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนด

๓.๒) กรณีบุคคลผู้ที่ได้รับการคัดเลือกไม่ส่งผลงานตามหัวข้อเรื่องที่ได้อ้างอิงในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล ให้ดำเนินการดังนี้

๓.๒.๑) เสนอคณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาว่าผลงานที่จะจัดส่งเพิ่มเติม นั้น เป็นผลงานที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถ และมีเหตุผลความจำเป็นที่ไม่อาจจัดส่งผลงานตามหัวข้อเรื่องที่ได้อ้างอิงไว้ เพราะเหตุใด และให้คณะกรรมการประเมินผลงาน เป็นผู้พิจารณาว่าจะรับผลงานดังกล่าวไว้พิจารณาเพื่อขอรับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่เสนอขอได้ หรือไม่ อย่างไร

๓.๒.๒) หากคณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาเห็นสมควรให้รับผลงานตามข้อ ๓.๒.๑) ไว้พิจารณา ให้มีการประกาศชื่อผลงาน พร้อมเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) อย่างเปิดเผย และเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

กรณีมีผู้ทักท้วง...





กรณีมีผู้ทักท้วงในเรื่องผลงานซ้ำซ้อนหรือการลอกเลียนผลงาน ให้คณะกรรมการ ประเมินผลงานในสายงานที่จะแต่งตั้ง ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลโดยเร็ว หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้รายงาน ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ ต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริตให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ เป็นผู้ชี้ขาด

กรณีมีปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของผลงาน ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ ประเมินผลงานถือเป็นที่สุด

๓.๓) ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องประกอบด้วยผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางาน ดังนี้

๓.๓.๑) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจาก การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอรูปแบบของการสรุป วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงาน ดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ปัญหาทางหรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยมีใช้เป็นเพียงการ รวบรวมผลงานย้อนหลัง ซึ่งรูปแบบการนำเสนออาจใช้รูปแบบการเสนอผลงานตามตัวอย่างที่ ๑ ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมกับสายงานและลักษณะงานของ หน่วยงานก็ได้ และ

๓.๓.๒) ข้อเสนอแนวความคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่ง ที่จะได้รับการแต่งตั้งและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงาน ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และให้มีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งแล้วด้วย ซึ่งรูปแบบการเสนอ ตามตัวอย่างที่ ๒ ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมกับสายงานและ ลักษณะงานของหน่วยงานได้

๓.๔) ผลงานที่จะส่งประเมินจะต้องอยู่ในเงื่อนไขและลักษณะของผลงานของตำแหน่ง ในแต่ละระดับสายงาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และ ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดเพิ่มเติม (ถ้ามี)

