



**ระเบียบโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่**

พ.ศ. ๒๕๔๕

ระเบียบ

มวส. ๑๑/๒๕๔๕

โดยที่เป็นการสมควรให้มีระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ โดยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ใช้ความรู้ ความสามารถ และความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนรักษาวินัย ปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นเจ้าหน้าที่ ให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๗ และ ข้อ ๒๐ แห่งข้อบังคับโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๓ คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลในการประชุมครั้งที่ ๔/๑/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๔๕ จึงมีมติให้ออกระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๔๕” เรียกโดยย่อว่า “ระเบียบ มวส.๑๑/๒๕๔๕”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“โรงเรียน” หมายความว่า โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า บุคคลที่โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ได้ทำ

ข้อตกลงจ้าง และบรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน และปฏิบัติงานเต็มเวลา

ข้อ ๔ เจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติและมีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และมีอัตราเงินเดือนน้อยกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต้นของตำแหน่งที่ขอเลื่อน

ไม่เกินร้อยละสิบ ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้ยื่นดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้ ทั้งนี้โดยอยู่ภายใต้การพิจารณาของคณะกรรมการเฉพาะกิจตามข้อ ๘

ข้อ ๕ เจ้าหน้าที่ที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามตำแหน่งนั้นตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เรื่องมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ พ.ศ. ๒๕๔๔

เจ้าหน้าที่ที่ขาดคุณสมบัติตามวรรคหนึ่ง แต่เป็นผู้ที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ อาจเสนอขอรับการยกเว้นคุณสมบัติดังกล่าวต่อผู้อำนวยการ

ข้อ ๖ เจ้าหน้าที่ที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งจะต้องผ่านการประเมินด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- (๑) ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ขอเลื่อน
- (๒) ผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ดำรงอยู่
- (๓) ความเสียสละในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
- (๔) คุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๗ เจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อ ๕ ให้ขอรับและยื่นแบบเสนอเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ได้ที่ งานบุคคล ทะเบียนและประมวลผลโดยให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของเจ้าหน้าที่ผู้ยื่นเป็นผู้ประเมินขั้นต้นก่อนดำเนินการตาม ข้อ ๘

ข้อ ๘ ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่จะเลื่อนตำแหน่งดังนี้

(๑) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการเป็นเจ้าหน้าที่ชำนาญการให้แต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจ จำนวน ๕ คน ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่มวิชาหรือหัวหน้ากลุ่มงานเป็นประธานกรรมการ และเจ้าหน้าที่อื่นที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ชำนาญการเป็นกรรมการ ในจำนวน ๕ คนนี้ ให้มีหัวหน้ากลุ่มวิชาหรือหัวหน้ากลุ่มงานของเจ้าหน้าที่ที่ขอเลื่อนตำแหน่งเป็นกรรมการด้วย

(๒) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ชำนาญการเป็นเจ้าหน้าที่เชี่ยวชาญ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจจำนวน ๕ คน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่มวิชาหรือหัวหน้ากลุ่มงานเป็นประธานกรรมการและเจ้าหน้าที่อื่นที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าเจ้าหน้าที่เชี่ยวชาญจำนวน ๓ คนเป็นกรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะทางจากบุคคลภายนอกอีก ๑ คนเป็นกรรมการในจำนวน ๕ คนนี้ ให้มีหัวหน้ากลุ่มวิชาหรือหัวหน้ากลุ่มงานของเจ้าหน้าที่ที่ขอเลื่อนตำแหน่งเป็นกรรมการด้วย ในกรณีที่โรงเรียนซึ่งมีเจ้าหน้าที่เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ ไม่ครบก็ให้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะทางในสาขานั้น ๆ จากบุคคลภายนอกให้ครบ ๕ คน

(๓) ตำแหน่งครูวิชาการเป็นครูชำนาญการ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจจำนวน ๕ คน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่มวิชาหรือหัวหน้ากลุ่มงานเป็นประธานกรรมการเจ้าหน้าที่อื่นที่มีตำแหน่งตั้งแต่ครูชำนาญการขึ้นไปเป็นกรรมการ และผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องจากบุคคลภายนอกอีก ๑ คน เป็นกรรมการ ในจำนวน ๕ คนนี้ ให้มีผู้บังคับบัญชาของผู้ที่ขอเลื่อนตำแหน่งเป็นกรรมการอยู่ด้วย

ในกรณีที่โรงเรียนยังมีครูชำนาญการในสาขานั้น ๆ ไม่ครบก็ให้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะทางในสาขานั้น ๆ จากบุคคลภายนอกให้ครบ ๕ คน

(๔) ตำแหน่งครูชำนาญการเป็นครูเชี่ยวชาญให้แต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจจำนวน ๕ คน ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่มวิชาหรือหัวหน้ากลุ่มงานเป็นประธานกรรมการเจ้าหน้าที่อื่นที่มีตำแหน่งตั้งแต่ครูเชี่ยวชาญขึ้นไปและผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องจากบุคคลภายนอกจำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ ในจำนวน ๕ คนนี้ให้มีผู้บังคับบัญชาของผู้ที่จะขอเลื่อนตำแหน่งเป็นกรรมการด้วย

ในกรณีที่โรงเรียนยังมีครูเชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ ไม่ครบ ก็ให้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะทางในสาขานั้น ๆ จากบุคคลภายนอกให้ครบ ๕ คน

(๕) ตำแหน่งครูเชี่ยวชาญเป็นครูเชี่ยวชาญพิเศษให้แต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจจำนวน ๕ คนเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในจำนวนน้อยอย่างน้อย ๒ คนต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น ๆ ที่เป็นบุคคลภายนอก

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ใช้หลักเกณฑ์ วิธีการและแบบประเมินท้ายระเบียบนี้ และเมื่อ คณะกรรมการเฉพาะกิจได้รับเอกสารการประเมินจากงานบุคคล ทะเบียนและประมวลผล ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว ถ้ามีการขอข้อมูลหรือผลงานเพิ่มเติมจากเจ้าหน้าที่ที่ขอเลื่อนตำแหน่งให้ในวันที่ได้รับข้อมูลหรือผลงานของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น เป็นวันที่ได้รับข้อมูลหรือผลงานครบถ้วน

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับคะแนนตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ท้ายระเบียบนี้

ข้อ ๑๐ การยื่นแบบเสนอเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ให้กระทำได้ตลอดปี

ข้อ ๑๑ การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่งที่ผ่านการประเมิน ให้มีผลตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่ได้รับคำเสนอขอเลื่อนตำแหน่งครบสมบูรณ์ และให้ได้รับอัตราเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราขั้นต้นของอัตราที่ได้รับแต่งตั้ง

ข้อ ๑๒ เจ้าหน้าที่ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งถ้าอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย ให้รอการเลื่อนตำแหน่งไว้ก่อน เมื่อการสอบสวนแล้วเสร็จและไม่ถูกลงโทษทางวินัย จึงให้ผู้อำนวยการสั่งเลื่อนตำแหน่งได้ ภายใต้เงื่อนไขของข้อ ๙ ยกเว้นเจ้าหน้าที่ผู้ถูกลงโทษภาคทัณฑ์ให้สั่งเลื่อนตำแหน่งได้ หลังจากมีคำสั่งลงโทษทางวินัย

ข้อ ๑๓ ในกรณีที่ผู้อำนวยการเห็นสมควรที่จะให้เลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผู้ใดเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือจากนี้ให้ผู้อำนวยการนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาเป็นรายๆ ไป

ข้อ ๑๔ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศหรือคำสั่ง หรือแนวปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบนี้

ในกรณีที่มีปัญหาในการดำเนินการตามระเบียบนี้ให้ผู้อำนวยการนำเสนอคณะกรรมการเพื่อวินิจฉัย

ประกาศ ณ วันที่ ๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๕

โกศล เพ็ชรสุวรรณ

(นายโกศล เพ็ชรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

สำเนาถูกต้อง

(นายบรรจบ วงศ์โกมลเชษฐ์)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

โรงเรียนมหิตลวิทยานุสรณ์

ผลงานที่ใช้ประเมินผู้ขอเลื่อนตำแหน่งจากครูวิชาการเป็นครูชำนาญการ

รายการ	ผู้ประเมิน	คะแนน
๑. แผนการสอนที่ใช้สอนในวิชาต่าง ๆ ย้อนหลัง ๓ ปี	คณะกรรมการเฉพาะกิจ	๑๐๐
๒. สื่อการสอนที่ได้ใช้ประกอบการเรียน การสอนย้อนหลัง ๓ ปี	คณะกรรมการเฉพาะกิจ	๑๐๐
๓. รายงานการปฏิบัติกิจกรรมเสริม หลักสูตรย้อนหลัง ๓ ปี	คณะกรรมการเฉพาะกิจ	๑๐๐
๔. รายงานผลการวิจัยด้วยตนเองหรือ ร่วมวิจัยกับผู้อื่นอย่างน้อย ๑ เรื่อง	คณะกรรมการเฉพาะกิจ	๑๐๐
๕. ผลงานทางวิชาการที่ได้รับการ เผยแพร่อย่างน้อย ๑ เรื่อง	คณะกรรมการเฉพาะกิจ	๑๐๐
๖. ผลการประเมินการปฏิบัติงานทุก ครั้งปีย้อนหลัง ๓ ปี	ใช้ผลการประเมินของ โรงเรียน	๑๐๐
๗. การประเมินจากแบบประเมินด้าน คุณธรรมจริยธรรม ความร่วมมือ ความมุ่งมั่นและการอุทิศเวลาให้กับ องค์กร	ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงานและผู้ให้บริการที่ คณะกรรมการเฉพาะกิจ เสนอให้โรงเรียนแต่งตั้ง	๑๐๐
รวม		๗๐๐

เกณฑ์การตัดสิน

๑. การรวมคะแนนให้คิดจากค่าเฉลี่ยของกรรมการทั้ง ๕ ท่าน โดยให้ตัดคะแนนสูงสุดและต่ำสุดออกก่อน
๒. ทุกรายการต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ จึงถือว่าผ่านการประเมิน

ผลงานที่ใช้ประเมินผู้ขอเลื่อนตำแหน่งจากครูชำนาญการเป็นครูเชี่ยวชาญ

รายการ	ผู้ประเมิน	คะแนน
๑. แผนการสอนที่ใช้สอนในวิชาต่าง ๆ ย้อนหลัง ๓ ปี	คณะกรรมการเฉพาะกิจ	๑๐๐
๒. สื่อการสอนที่ได้ใช้ประกอบการเรียนการสอนย้อนหลัง ๓ ปี	คณะกรรมการเฉพาะกิจ	๑๐๐
๓. รายงานการปฏิบัติกิจกรรมเสริมหลักสูตรย้อนหลัง ๓ ปี	คณะกรรมการเฉพาะกิจ	๑๐๐
๔. รายงานผลการวิจัยด้วยตนเอง หรือที่ตนเองเป็นหัวหน้าโครงการอย่างน้อย ๑ เรื่อง	คณะกรรมการเฉพาะกิจ	๑๐๐
๕. ผลงานทางวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่อย่างน้อย ๓ เรื่อง	คณะกรรมการเฉพาะกิจ	๑๐๐
๖. ผลการประเมินการปฏิบัติงานทุกครึ่งปีย้อนหลัง ๓ ปี	ใช้ผลการประเมินของโรงเรียน	๑๐๐
๗. การประเมินจากแบบประเมินด้านคุณธรรมจริยธรรม ความร่วมมือ ความมุ่งมั่นและการอุทิศเวลาให้กับองค์กร	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ให้บริการที่คณะกรรมการเฉพาะกิจเสนอให้โรงเรียนแต่งตั้ง	๑๐๐
๘. การประเมินจากแบบประเมินความเป็นผู้นำทางวิชาการ	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ให้บริการที่คณะกรรมการเฉพาะกิจเสนอให้โรงเรียนแต่งตั้ง	๑๐๐
รวม		๘๐๐

เกณฑ์การตัดสิน

๑. การรวมคะแนนให้คิดจากค่าเฉลี่ยของกรรมการทั้ง ๕ ท่าน โดยให้ตัดคะแนนสูงสุดและต่ำสุดออกก่อน
๒. ทุกรายการต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ และได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ จึงถือว่าผ่านการประเมิน

ผลงานที่ใช้ประเมินผู้ขอเลื่อนตำแหน่งจากครูเชี่ยวชาญเป็นครูเชี่ยวชาญพิเศษ

รายการ	ผู้ประเมิน	คะแนน
๑. แผนการสอนที่ใช้สอนในวิชาต่าง ๆ ย้อนหลัง ๓ ปี	คณะกรรมการเฉพาะกิจ	๑๐๐
๒. สื่อการสอนที่ได้ใช้ประกอบการเรียนการสอนย้อนหลัง ๓ ปี	คณะกรรมการเฉพาะกิจ	๑๐๐
๓. รายงานการปฏิบัติกิจกรรมเสริมหลักสูตรย้อนหลัง ๓ ปี	คณะกรรมการเฉพาะกิจ	๑๐๐
๔. รายงานผลการวิจัยด้วยตนเอง หรือที่ตนเองเป็นหัวหน้าโครงการอย่างน้อย ๓ เรื่อง	คณะกรรมการเฉพาะกิจ	๑๐๐
๕. ผลงานทางวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่อย่างน้อย ๓ เรื่อง ในวารสารวิชาการที่ได้รับการยอมรับทั้งในและต่างประเทศ	คณะกรรมการเฉพาะกิจ	๑๐๐
๖. ผลการประเมินการปฏิบัติงานทุกครึ่งปีย้อนหลัง ๓ ปี	ใช้ผลการประเมินของโรงเรียน	๑๐๐
๗. การประเมินจากแบบประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรม ความร่วมมือ ความมุ่งมั่นและการอุทิศเวลาให้กับองค์กร	ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานและผู้ใช้บริการที่คณะกรรมการเฉพาะกิจเสนอให้โรงเรียนแต่งตั้ง	๑๐๐
๘. การประเมินจากแบบประเมินความเป็นผู้นำทางวิชาการ	ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานและผู้ใช้บริการที่คณะกรรมการเฉพาะกิจเสนอให้โรงเรียนแต่งตั้ง	๑๐๐
๙. การทดสอบความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาของตนเอง หรือมีผลสอบ TOEFL ๕๕๐ หรือ IELTS ๖.๐ ขึ้นไป	ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะทางที่คณะกรรมการเฉพาะกิจเสนอให้โรงเรียนแต่งตั้ง	๑๐๐
รวม		๙๐๐

เกณฑ์การตัดสิน

๑. การรวมคะแนนให้คิดจากค่าเฉลี่ยของกรรมการทั้ง ๕ ท่าน โดยให้ตัดคะแนนสูงสุดและต่ำสุดออกก่อน
๒. ทุกรายการต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ และได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ จึงถือว่าผ่านการประเมิน

**ผลงานที่ใช้ประเมินผู้ขอเลื่อนตำแหน่งจาก
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการเป็นเจ้าหน้าที่ชำนาญการ**

รายการ	ผู้ประเมิน	คะแนน
๑. รายงานการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี	คณะกรรมการเฉพาะกิจ	๑๐๐
๒. ผลการประเมินการปฏิบัติงานทุกครึ่งปีย้อนหลัง ๓ ปี	ใช้ผลประเมินของโรงเรียน	๑๐๐
๓. การประเมินจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ให้บริการที่คณะกรรมการเฉพาะกิจเสนอให้โรงเรียนแต่งตั้ง	๑๐๐
๔. การทดสอบและสัมภาษณ์ศักยภาพที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ให้บริการที่คณะกรรมการเฉพาะกิจเสนอให้โรงเรียนแต่งตั้ง	๑๐๐
๕. การประเมินจากแบบประเมินความสามารถในการเป็นผู้นำ	คณะกรรมการเฉพาะกิจ	๑๐๐
๖. การประเมินจากแบบประเมินด้านคุณธรรมจริยธรรม ความร่วมมือ ความมุ่งมั่นและการอุทิศเวลาให้กับองค์กร	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ให้บริการที่คณะกรรมการเฉพาะกิจเสนอให้โรงเรียนแต่งตั้ง	๑๐๐
รวม		๖๐๐

เกณฑ์การตัดสิน

๑. การรวมคะแนนให้คิดจากค่าเฉลี่ยของกรรมการทั้ง ๕ ท่าน โดยให้ตัดคะแนนสูงสุดและต่ำสุดออกก่อน
๒. หุกรายการต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ จึงถือว่าผ่านการประเมิน

**ผลงานที่ใช้ประเมินผู้ขอเลื่อนตำแหน่ง
จากเจ้าหน้าที่ชำนาญการเป็นเจ้าหน้าที่เชี่ยวชาญ**

รายการ	ผู้ประเมิน	คะแนน
๑. รายงานการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี	คณะกรรมการเฉพาะกิจ	๑๐๐
๒. ผลการประเมินการปฏิบัติงานทุกครึ่งปีย้อนหลัง ๓ ปี	ใช้ผลประเมินของโรงเรียน	๑๐๐
๓. การประเมินจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ให้บริการที่คณะกรรมการเฉพาะกิจเสนอให้โรงเรียนแต่งตั้ง	๑๐๐
๔. การทดสอบและสัมภาษณ์ศักยภาพที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่	คณะกรรมการเฉพาะกิจ	๑๐๐
๕. การประเมินจากแบบประเมินความสามารถในการเป็นผู้นำ	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ให้บริการที่คณะกรรมการเฉพาะกิจเสนอให้โรงเรียนแต่งตั้ง	๑๐๐
๖. การประเมินจากแบบประเมินด้านคุณธรรมจริยธรรม ความร่วมมือ ความมุ่งมั่นและการอุทิศเวลาให้กับองค์กร	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ให้บริการที่คณะกรรมการเฉพาะกิจเสนอให้โรงเรียนแต่งตั้ง	๑๐๐
๗. ทดสอบความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ หรือมีผลสอบ TOEFL ๕๐๐ หรือ IELTS ๕.๕ ขึ้นไป	ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะทางที่คณะกรรมการเฉพาะกิจเสนอให้โรงเรียนแต่งตั้ง	๑๐๐
รวม		๗๐๐

เกณฑ์การตัดสิน

๑. การรวมคะแนนให้คิดจากค่าเฉลี่ยของกรรมการทั้ง ๕ ท่าน โดยให้ตัดคะแนนสูงสุดและต่ำสุดออกก่อน
๒. ทุกรายการต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ จึงถือว่าผ่านการประเมิน