

# แนวทางการดำเนินการ

## ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำแหน่งครู

(ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔)

กลุ่มส่งเสริมประสานการบริหารงานบุคคล
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

# คำนำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 10 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 11 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 และตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 12 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ทุกปีงบประมาณ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามตำแหน่งและวิทยฐานะที่คาดหวัง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้จัดทำ**แนวทางการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำแหน่งครู** เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจนและครอบคลุมเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ รวมทั้งใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติหรือปรับประยุกต์การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) โดยเชื่อมโยงบูรณาการกับการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และสอดคล้องกับบริบทในการปฏิบัติหน้าที่

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ
มกราคม 25๖5

# สารบัญ


หน้า

**คำนำ**

**สารบัญ**

**ส่วนที่ ๑ บทนำ**

ความสำคัญและความเป็นมา 1

นิยามศัพท์ สำหรับตำแหน่งครู 5

**ส่วนที่ 2 แนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน**

องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน 6

การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน 7

การนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคล 8

ข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน 8

**ส่วนที่ 3 แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน**

ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู 9

การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) 10

**ส่วนที่ 4 แนวทางการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง**

องค์ประกอบการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน 16

คำชี้แจงการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน 17

เกณฑ์การให้คะแนนข้อตกลงในการพัฒนางาน 18

คณะกรรมการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน 18

วิธีการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน 19

เกณฑ์การตัดสินข้อตกลงในการพัฒนางาน 19

**ส่วนที่ 5 การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ**

คุณสมบัติผู้ขอรับการประเมินเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ 20

การประเมินเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ 21

วิธีการเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ 21

รูปแบบการจัดทำไฟล์วีดิทัศน์เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ 23

คำชี้แจงการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ 24

ด้านที่ 1 และด้านที่ 2 24

ด้านที่ 3 27

แนวปฏิบัติการดำเนินการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน 28

การดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ ในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง 32

**บรรณานุกรม**

**คณะผู้จัดทำ**

# ส่วนที่ 1
# บทนำ

**ความสำคัญและความเป็นมา**

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๕๔ และหมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ จ. ด้านการศึกษา (๓) บัญญัติไว้ว่า “ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู” ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ที่กำหนดให้ปฏิรูปประเทศไว้ ๖ ด้าน หรือ ๖ ยุทธศาสตร์การปฏิรูปประเทศ ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี กระบวนการปฏิรูปการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าสำคัญต่อการปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการบรรลุตามยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดไว้ในด้านต่าง ๆ เนื่องด้วยการศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ อีกทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ได้กำหนดกิจกรรมและยุทธศาสตร์ยกระดับ คุณภาพของการจัดการศึกษา (Enhance Quality of Education) ครอบคลุมผลลัพธ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ (Learning Outcomes) ทั้งด้านความรู้ ทักษะเจตคติที่ถูกต้องและรู้จักดูแลสุขภาพเพื่อการจัดการในเรื่อง การดำรงชีวิตของตนเองและการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ รวมทั้งครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ครูมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เรื่องและประเด็นปฏิรูป ได้กำหนดแผนงานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา ๗ เรื่อง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษาข้างต้น ในเรื่องที่ ๔ การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครู และอาจารย์ ประกอบด้วยประเด็นปฏิรูป ๕ ประเด็น ได้แก่ (๑) การผลิตครูและการคัดกรองครู เพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพ ตรงกับความต้องการของประเทศและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู (๒) การพัฒนาวิชาชีพครู (๓) เส้นทางวิชาชีพครู เพื่อให้ครูมีความก้าวหน้าได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม (๔) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษา (๕) องค์กรวิชาชีพครูและการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในส่วนแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทาง การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและการแต่งตั้ง และกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายในการปรับหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะใหม่ต้องส่งผลไปถึงผู้เรียน มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าการจัดทำผลงานวิชาการ มีการบูรณาการการทำงานที่เชื่อมโยงกัน โดยมีการประเมินที่ไม่ยุ่งยากไม่ซับซ้อนและเป็นธรรม จากงานวิจัยในโครงการการสังเคราะห์ระบบและแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพครู

จากแนวคิดการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสู่การปฏิบัติ โดยรองศาสตราจารย์ ดร.ประวิต เอราวรรณ์ ซึ่งได้ศึกษาแนวคิดและรายงานการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ และหน่วยงานต่าง ๆ พบว่า จากรายงานของ OECD/UNESCO เมื่อปี ๒๐๑๖ และจากผลการศึกษาของ Schleicher เมื่อปี ๒๐๑๒ พบว่าระบบการสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพนั้น มีปัจจัยหลายอย่างที่เป็นอุปสรรค เช่น การพัฒนาวิทยฐานะไม่ยึดโยงกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนไม่มีโครงสร้างเวลาพอที่ครูจะมีโอกาสแลกเปลี่ยนการสอนในรูปแบบชุมชนวิชาชีพและผู้บริหารโรงเรียนยังขาดศักยภาพในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาครูรูปแบบชุมชนวิชาชีพ และปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและการพัฒนาวิชาชีพครู คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งต้องมีบทบาทในการบริหารหลักสูตร การกำกับและประเมินการสอนของครู การเสริมสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาครู และสนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียนแบบร่วมมือกัน ตามลำดับ

ดังนั้น เพื่อความสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กฎหมายการศึกษา ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนปฏิรูปการศึกษา และแนวนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงได้ใช้การวิจัยเป็นฐานดำเนินการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาในการประเมินวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตลอดจนสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาวิจัยของประเทศต่าง ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดสำคัญ ในการดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นหัวใจสำคัญที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้นใหม่ ให้สอดคล้องกับเรื่องสำคัญที่ต้องดำเนินการให้ตอบสนองต่อนโยบาย รวมถึงหลักการและแนวคิดในเชิงวิชาการ เช่น Back to school Focus on classroom Teacher Performance Powerful Pedagogies Students Outcomes Teacher as a Key of Success Execute and Learn Apply and Adapt Solve the Problem) รับรู้ปัญหาและสามารถแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ริเริ่ม พัฒนา (Originate and Improve) คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent and Transform) สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact) สามารถสร้างผลกระทบให้เกิดขึ้น นอกเหนือจากห้องเรียน สามารถสอนให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ (School as an Organization) การจัดระบบการบริหารการจัดการในสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นงานหลักของครูและผู้อำนวยการสถานศึกษา ลดความซ้ำซ้อนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนกับการให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ (มาตรา ๕๔) และการคงวิทยฐานะ (มาตรา ๕๕) เป็นเรื่องเดียวกัน (ใช้ตัวชี้วัดเดียวกัน) School Professional Community การจัดทำ PLC เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ควรกำหนดเป็นตัวชี้วัดของผู้อำนวยการสถานศึกษาด้วย Support System ควรเป็นระบบ Online System เชื่อมโยงกับแพลตฟอร์มการพัฒนาต่าง ๆ ครูต้องได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการจำเป็นอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

ในส่วนของครู สำนักงาน ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วเห็นว่า ครูที่มีศักยภาพนอกจากจะต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะที่คาดหวังแล้ว ยังต้องสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ จึงได้นำความคิดเห็นของนักวิชาการและผลการวิจัยดังกล่าวมาปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โดยครูต้องมีการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามตำแหน่งและวิทยฐานะ และต้อง

สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ เพื่อร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยได้กำหนดระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามภาพประกอบที่ ๑ ดังนี้




**ภาพประกอบที่ ๑** ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งครู

ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.๓/ว ๙ ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 คาดหวังจะเป็นประโยชน์กับผู้เรียน สถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวิชาชีพครู เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะ และทำให้กระบวนการพัฒนาเกิดขึ้นจากกระบวนการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร

2. ครูและผู้บริหารเข้าถึงห้องเรียนมากขึ้น ทำให้ได้รับทราบสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละห้องเรียน สามารถนำมากำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

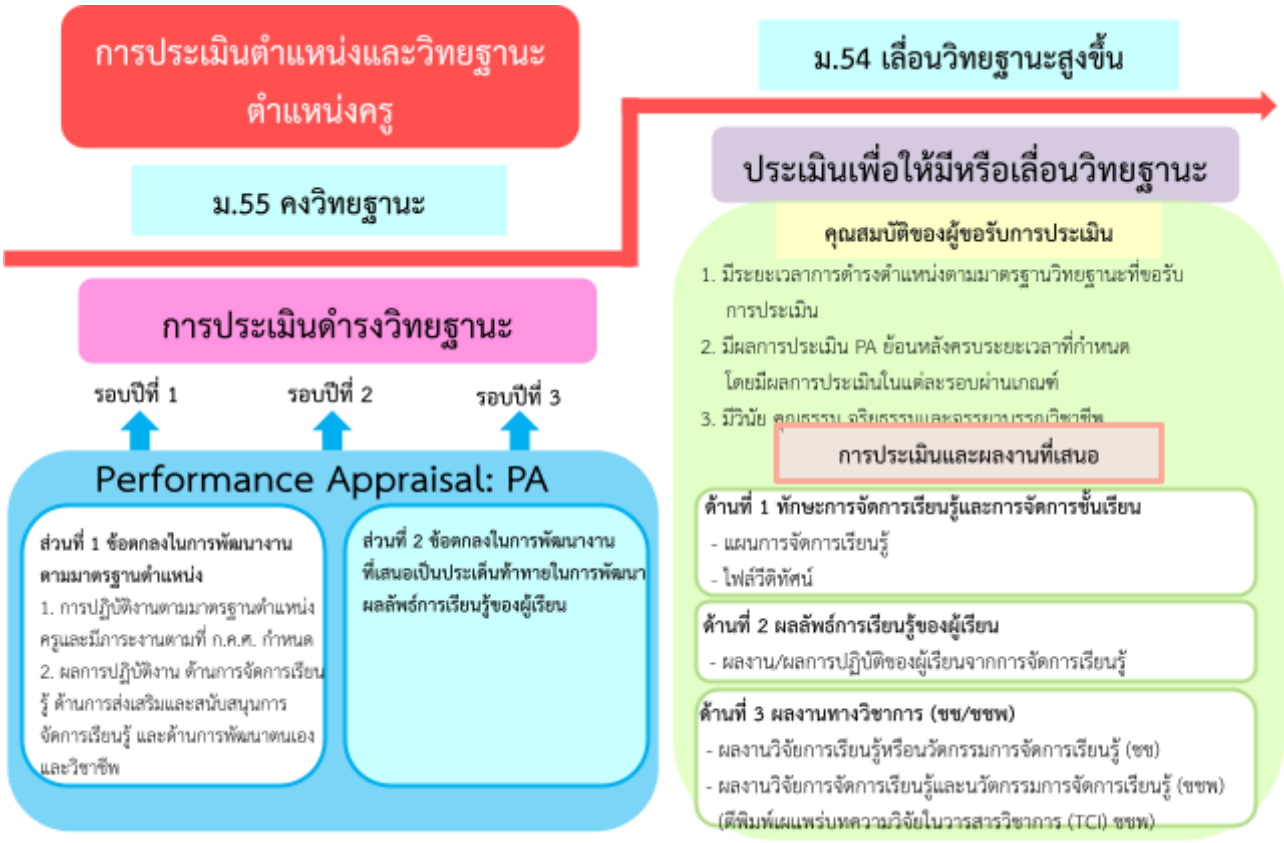
3. การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละปีงบประมาณ ทำให้ข้าราชการครูได้ทราบถึงจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา ซึ่งจะทำให้มีแนวทางในการพัฒนาตนเองที่ชัดเจน และสามารถนำผลการพัฒนามาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

4. การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เป็นการลดภาระการจัดทำเอกสาร ประหยัดงบประมาณในการประเมิน และทำให้ระบบการประเมินโดยรวมมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและคล่องตัวยิ่งขึ้น

๕. เกิดการเชื่อมโยงบูรณาการ (Alignment and Coherence) ในระบบการประเมินวิทยฐานะ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ โดยใช้ตัวชี้วัดเดียวกัน ลดความซ้ำซ้อนและงบประมาณในการประเมิน

๖. ทำให้มี Big data ในการบริหารงานบุคคลในหลายมิติ และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ก.ค.ศ. ได้กำหนดระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีความเชื่อมโยงบูรณาการกับระบบ การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนและการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ ตามมาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 โดยมีความเชื่อมโยงของระบบการประเมิน ตามภาพประกอบที่ 2 ดังนี้




**ภาพประกอบที่ 2** ความเชื่อมโยงของระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งครู

**นิยามศัพท์ สำหรับตำแหน่งครู**

ตามหลักเกณฑ์และวิธีประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0209.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564)

**“ผู้อำนวยการสถานศึกษา”** ให้หมายความรวมถึง ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ด้วย

**“ผู้เรียน”** หมายความว่า นักเรียน นักศึกษา หรือผู้รับบริการ

**“รอบการประเมิน”** หมายความว่า ช่วงระยะเวลาในการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ซึ่งกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ

**“ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน”** หมายความว่า ความรู้ ทักษะ เจตคติ ความคิด พฤติกรรมหรือคุณลักษณะตามจุดประสงค์ของหลักสูตร ที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือมีพัฒนาการมากขึ้น เมื่อผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติตามกระบวนการหรือกิจกรรมที่ครูผู้สอนออกแบบและดำเนินการ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก “ผลงาน” (Product) หรือ “ผลการปฏิบัติ” (Performance) ของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังการเรียนรู้

**“ข้อตกลงในการพัฒนางาน” (Performance Agreement : PA)** หมายความว่า ข้อตกลงที่ข้าราชการครู ได้เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตรให้สูงขึ้น โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

**“ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal)** เรียกโดยย่อว่า ระบบ DPA หมายความว่า ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบออนไลน์ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งผ่าน จัดการและประมวลผลข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน รวมทั้งหลักฐานประกอบการพิจารณาเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

# ส่วนที่ 2
# แนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน
# (Performance Agreement : PA)

ตามที่ ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 เพื่อให้มีแนวทางในการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้จัดทำแนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะ ดังนี้

**องค์ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางาน**

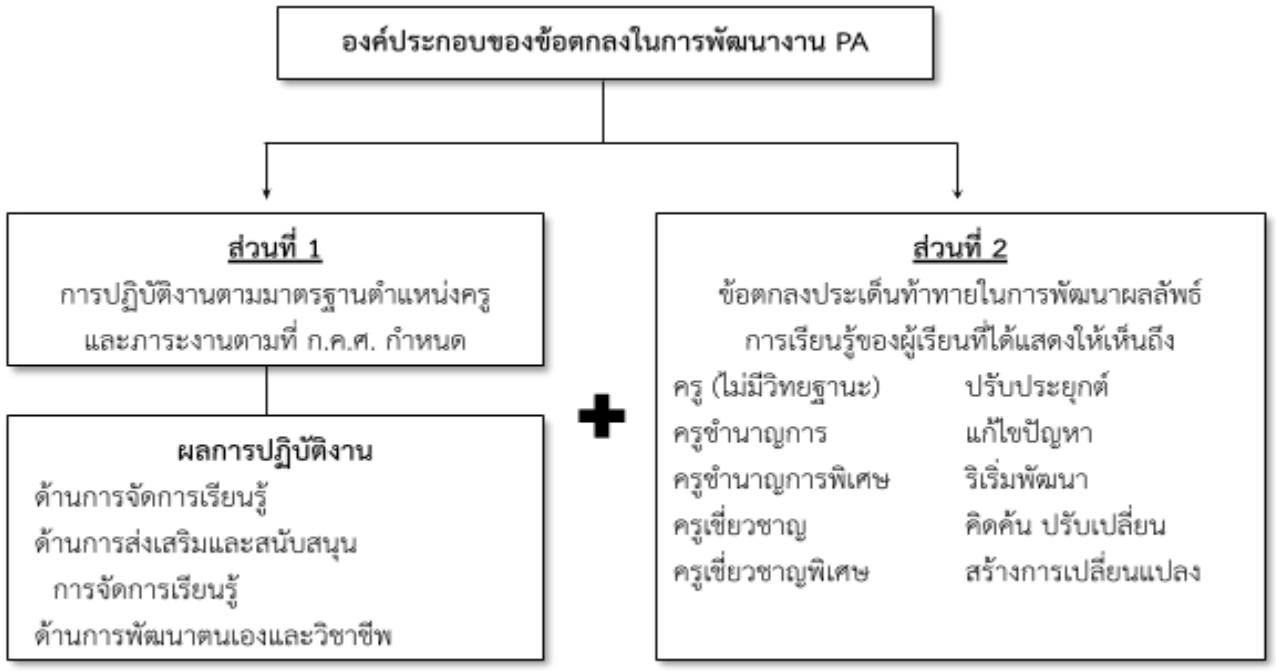
ข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ ๑** ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒. ผลการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

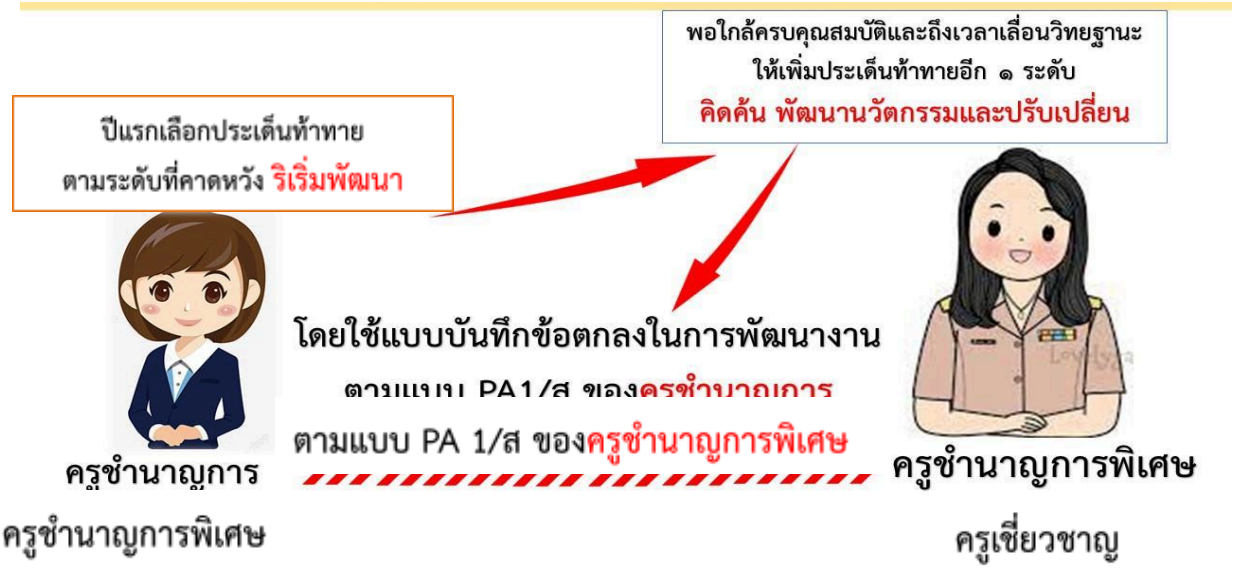
**ส่วนที่ ๒** ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยครูต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยนหรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ



**ภาพประกอบที่ 3** องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

**การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน**

ให้ข้าราชการครูจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามวิทยฐานะของตนเองทุกปีงบประมาณ เมื่อครบคุณสมบัติและถึงเวลาเลื่อนวิทยฐานะให้เลือกประเด็นท้าทายเพิ่มอีก ๑ ระดับ ตามระดับความคาดหวังของวิทยฐานะ ตามแบบบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางาน PA 1/ส ในระดับวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ตามภาพประกอบที่ 5




**ภาพประกอบที่ 4** การเขียนประเด็นท้าทายเมื่อใกล้ครบคุณสมบัติ

- กรณีที่ข้าราชการครูย้ายระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใหม่
- กรณีที่ข้าราชการครูได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานในตำแหน่งครูกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- กรณีที่ข้าราชการครูได้รับมอบหมายให้ทำการสอนต่างวิชา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ทำข้อตกลงไว้เดิม ให้ข้าราชการครูจัดทำรายละเอียดข้อตกลงในการพัฒนางานในวิชา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ตามที่ได้รับมอบหมายใหม่



**การนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคล**

1. ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หมวด ๔ และแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ที่กำหนดไว้ในหมวด ๕ แล้วแต่กรณี

2. ใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครู เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ตามนัยมาตรา ๕๕ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๖

3.ใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

**ข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน**

1. รูปแบบการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนา ตามแบบ PA ๑/ส ให้เป็นไปตามบริบท และสภาพการจัดการเรียนรู้ของแต่ละสถานศึกษา โดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้อำนวยการสถานศึกษาและข้าราชการครูผู้จัดทำข้อตกลง

๒. งาน (Tasks) ที่เสนอเป็นข้อตกลงในการพัฒนางานต้องเป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนและให้นำเสนอรายวิชาหลักที่ทำการสอน โดยเสนอในภาพรวมของรายวิชาหลักที่ทำการสอนทุกระดับชั้น ในกรณีที่สอนหลายรายวิชาสามารถเลือกรายวิชาใดวิชาหนึ่งได้ โดยจะต้องแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง และคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน PA ๒/ส

๓. การพัฒนางานตามข้อตกลง ตามแบบ PA ๑/ส ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Outcomes) และตัวชี้วัด (Indicators) ที่เป็นรูปธรรม และการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมิน ตามแบบ PA ๒/ส จากการปฏิบัติงานจริง สภาพการจัดการเรียนรู้ในบริบทของแต่ละสถานศึกษา และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญโดยไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน

PA 1/ส

# ส่วนที่ 3
# แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครูทุกคน ต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง และข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

**ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู**

ก.ค.ศ. มีมติกำหนดภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังต่อไปนี้

ภาระงาน หมายถึง จำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอน งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๑ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔) ดังนี้

1. ชั่วโมงสอนตามตารางสอน หมายถึง จำนวนชั่วโมงสอนในรายวิชา/วิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ตามหลักสูตร การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ กิจกรรมฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เรียน

2. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อ การส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา เช่น การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดประสบการณ์ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และแผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (IP) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การประเมินพัฒนาการเด็ก การสร้างและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน เป็นต้น และการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๓. งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง งานส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เช่น ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าสายชั้น การประกันคุณภาพการศึกษาช่วยปฏิบัติงาน การบริหารและจัดการศึกษา ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป เป็นต้น

๔. งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น หมายถึง การปฏิบัติงานที่ตอบสนองนโยบายและจุดเน้น ของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการต้นสังกัด

**จำนวนชั่วโมงภาระงานขั้นต่ำ**

| ระดับการศึกษา/ประเภท | จำนวนชั่วโมงสอน ตามตารางสอน (ข้อ 2.1) | จำนวนชั่วโมงภาระงานขั้นต่ำ (ตามข้อ 2.1 และข้ออื่นๆ) |
|---|---|---|
| 1. ปฐมวัย | ไม่ต่ำกว่า 6 ชั่วโมง/สัปดาห์ | ไม่ต่ำกว่า 14 ชั่วโมง/สัปดาห์ |
| 2. ประถมศึกษา<br>3. มัธยมศึกษา | ไม่ต่ำกว่า 12 ชั่วโมง/สัปดาห์ | ไม่ต่ำกว่า 20 ชั่วโมง/สัปดาห์ |

| | | |
|---|---|---|
| (รวมโรงเรียนวัตถุประสงค์พิเศษ<br>หรือโรงเรียนจัดการเรียนรวม) | | |
| 4. การศึกษาพิเศษ<br>4.1 เฉพาะความพิการ และศูนย์การศึกษาพิเศษ<br>4.2 ศึกษาสงเคราะห์ และราชประชานุเคราะห์ | <br>ไม่ต่ำกว่า 6 ชั่วโมง/สัปดาห์<br>ไม่ต่ำกว่า 12 ชั่วโมง/สัปดาห์ | <br>ไม่ต่ำกว่า 14 ชั่วโมง/สัปดาห์<br>ไม่ต่ำกว่า 20 ชั่วโมง/สัปดาห์ |

**การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)**

การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานของครูสามารถเลือกเขียนได้ตามแนวทาง ๓ รูปแบบ คือ การเขียนตามแบบครูนิด แบบครูหน่อย และแบบครูน้ำ ดังนี้

**1. แนวทางการเขียนข้อตกลงแบบครูนิด**

๑.๑ ศึกษาตัวชี้วัดทั้ง 3 ด้าน 15 ตัวชี้วัด จากคู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ หน้า 72 – 101 (ตามระดับวิทยฐานะ)

๑.๒ ตั้งคำถามกับตัวเองว่า “ต้องทำงานใด เพื่อตอบแต่ละตัวชี้วัด?”

๑.๓ เริ่มเขียน PA จากส่วนที่ 1

๑.๔ ในส่วนที่ ๒ ที่เป็นประเด็นท้าทายครูสามารถเลือกจากการเขียนส่วนที่ ๑ หรือเลือกจากปัญหาที่มาจากห้องเรียนหรือวง PLC




**2. แนวทางการเขียนข้อตกลงแบบครูหน่อย**

๒.๑ คิดประเด็นท้าทาย โดยหาปัญหาที่แท้จริงอาจเป็นปัญหาจากบทเรียน ชั้นเรียน หรือนักเรียนรายบุคคล

๒.๒ เริ่มเขียน PA ส่วนที่ ๒ โดยใช้กระบวนการตามที่ครูถนัด เช่น วิจัย กระบวนการคิดเชิงออกแบบ ฯลฯ

๒.๓ เริ่มเขียน PA ในส่วนที่ ๑ โดยตั้งคำถามกับตัวเองว่า “ประเด็นท้าทายของเรา สามารถตอบตัวชี้วัดไหนได้บ้าง?” แล้วเขียนส่วนที่ ๑ บางส่วน

๒.๔ เขียน PA ในส่วนที่ ๑ ให้ครบ โดยตั้งคำถามว่า “ต้องทำงานใด เพื่อตอบแต่ละตัวชี้วัดที่เหลือ?”




**3. แนวทางการเขียนข้อตกลงแบบครูน้ำ**

๓.๑ คิดประเด็นท้าทาย โดยหาปัญหาที่แท้จริง อาจเป็นปัญหาจากบทเรียน ชั้นเรียน หรือนักเรียนรายบุคคล

๓.๒ ตั้งคำถามกับตัวเองว่า “ประเด็นท้าทายนี้ สามารถอธิบายอย่างไรได้บ้าง เพื่อตอบทุกตัวชี้วัดในส่วนที่ ๑?”

๓.๓ เริ่มเขียน PA ในส่วนที่ ๑ - ๒



โดยครูผู้สอนสามารถดำเนินการได้ตามแนวทาง ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัญหา โดยการศึกษาสภาพปัญหาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในรอบปีหรือในภาคเรียนผ่านมา

2. เลือกปัญหาและคุณภาพที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ที่เป็นปัญหาที่สำคัญ แล้วนำมากำหนดเป็นข้อตกลงในการพัฒนางานให้สอดคล้องกับระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่าของผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน พร้อมทั้งระบุเรื่องของ **ประเด็นท้าทาย** ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน

3. ระบุประเภทของห้องเรียนที่ผู้จัดทำข้อตกลงปฏิบัติจริง

4. ระบุและเขียนส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ได้แก่

1) ภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด

2) งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู

2.1) เขียนระบุรายละเอียดของงาน (Tasks) ที่จะปฏิบัติในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยอาจระบุการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับ**ประเด็นท้าทาย**ใน ๑ รอบปีการประเมินให้ครอบคลุมลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งของครู ทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่

๒.๑.๑ ด้านการจัดการเรียนรู้

๒.๑.๒ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

๒.๑.๓ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๒.๒) เขียนระบุผลลัพธ์ (Outcomes) ที่เกิดขึ้นจากรายละเอียดของงาน (Tasks) ตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนจากประเด็นท้าทาย

๒.๓) เขียนระบุตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น โดยจะต้องระบุปริมาณและหรือคุณภาพ ที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่าได้

5. ระบุและเขียนส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยการเขียนระบุเรื่องของประเด็นท้าทายที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่า แล้วเขียนบรรยายรายละเอียดของประเด็นท้าท้ายตามหัวข้อต่อไปนี้

1) สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นที่สอน

เขียนบรรยายถึงสภาพปัญหาจากการวิเคราะห์ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่ผู้จัดทำข้อตกลงเลือกมาเป็นประเด็นท้าทาย อาจระบุถึงผลการวิเคราะห์และแหล่งที่มาของข้อมูลที่เชื่อถือได้ ตามบริบทของสถานศึกษา

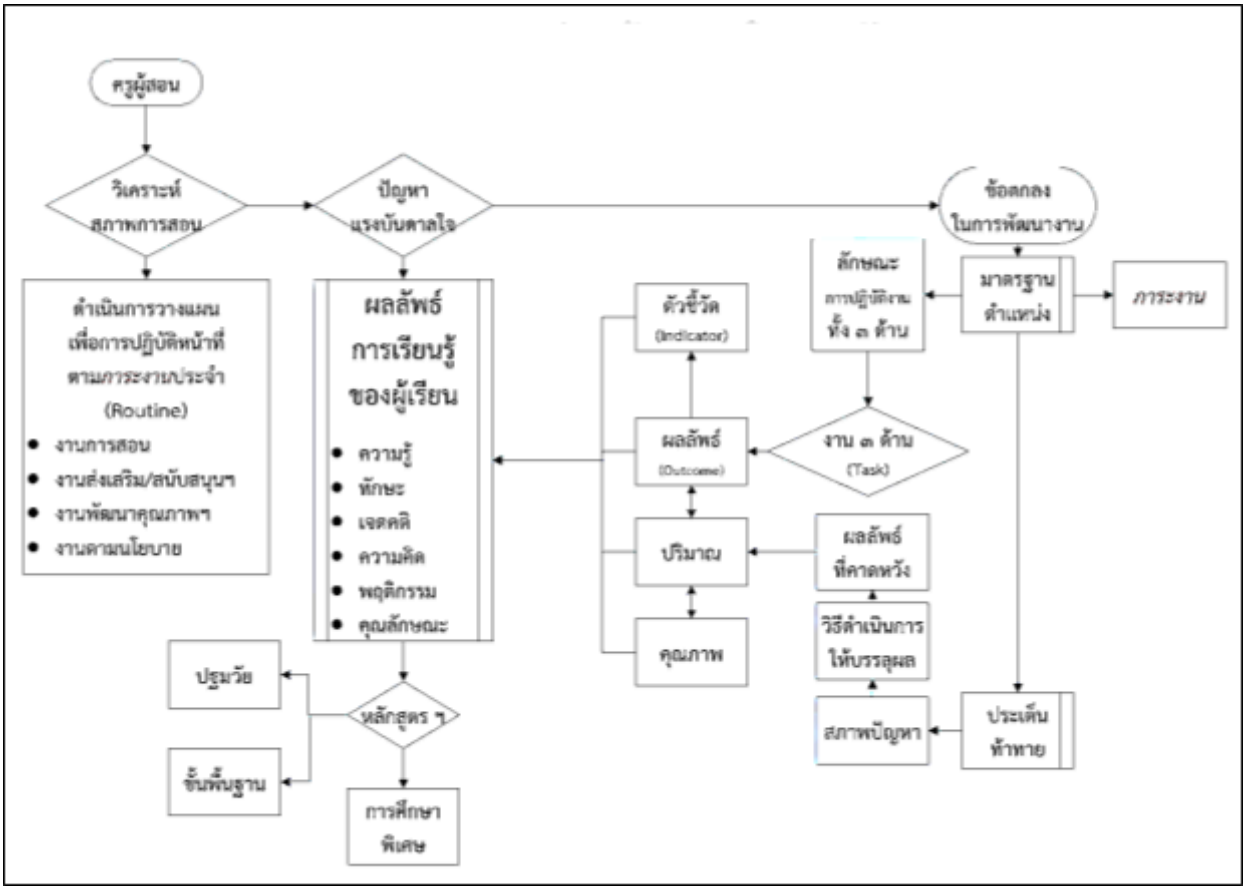
2) วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

เขียนบรรยายและระบุถึงวิธีการ หรือสื่อ หรือนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีที่นำมาใช้ ในการแก้ไขปัญหาผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตามบริบทของสถานศึกษาอาจระบุถึงเครื่องมือกระบวนการหรือขั้นตอนในการดำเนินการให้บรรลุผลตามเป้าหมายของประเด็นท้าทาย

3) ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง

๓.๑) เชิงปริมาณ

เขียนระบุถึงจำนวนหรือปริมาณหรือร้อยละของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นของผู้เรียน สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่าได้ ทั้งนี้ อาจระบุเป็นข้อ ๆ



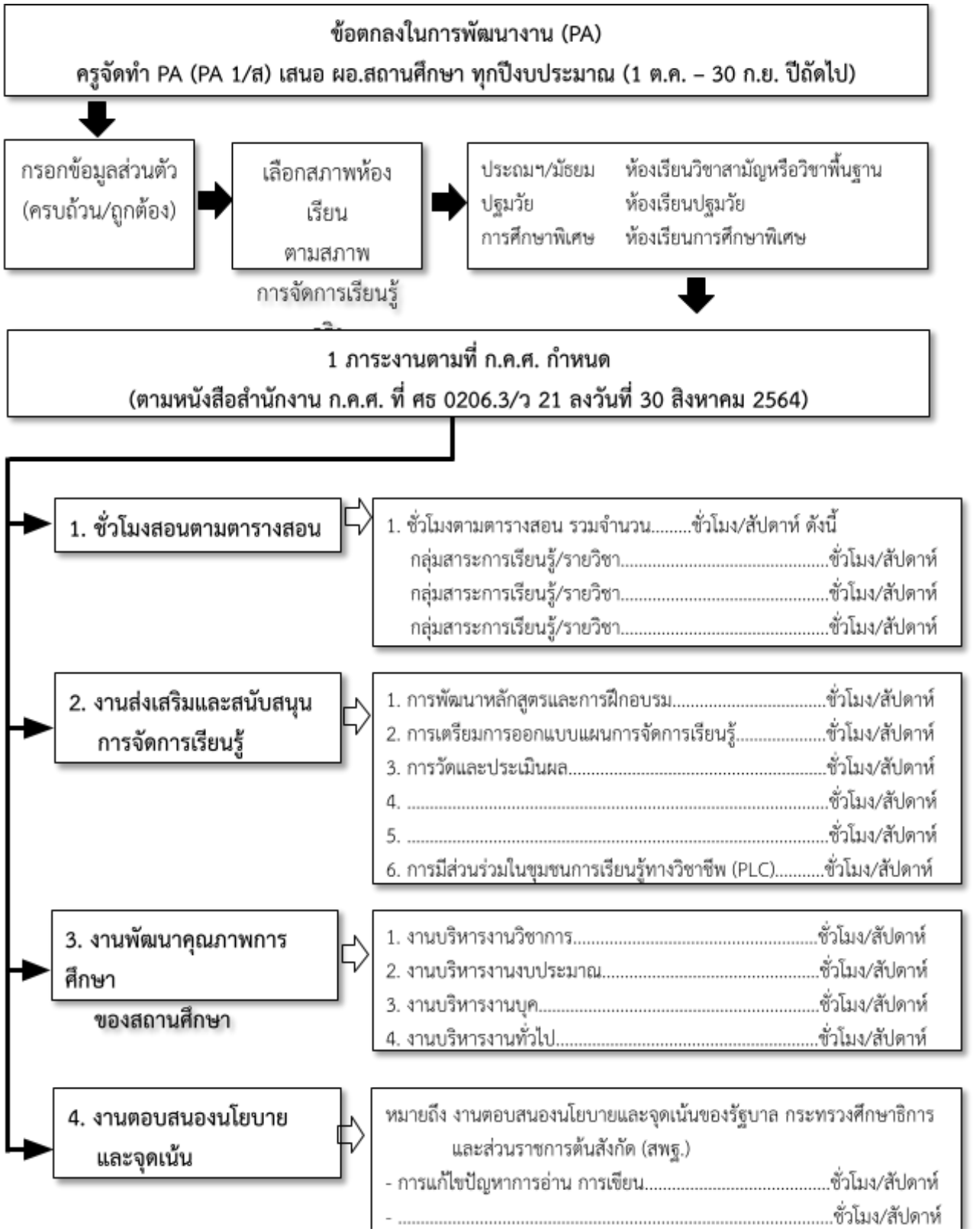

**ภาพประกอบที่ 6** สรุปแนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน

๓.๒) เชิงคุณภาพ

เขียนระบุถึงคุณภาพของผู้เรียนที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น ที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่าได้ ทั้งนี้ อาจระบุเป็นข้อ ๆ

**แนวทางในการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)**

**ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง**

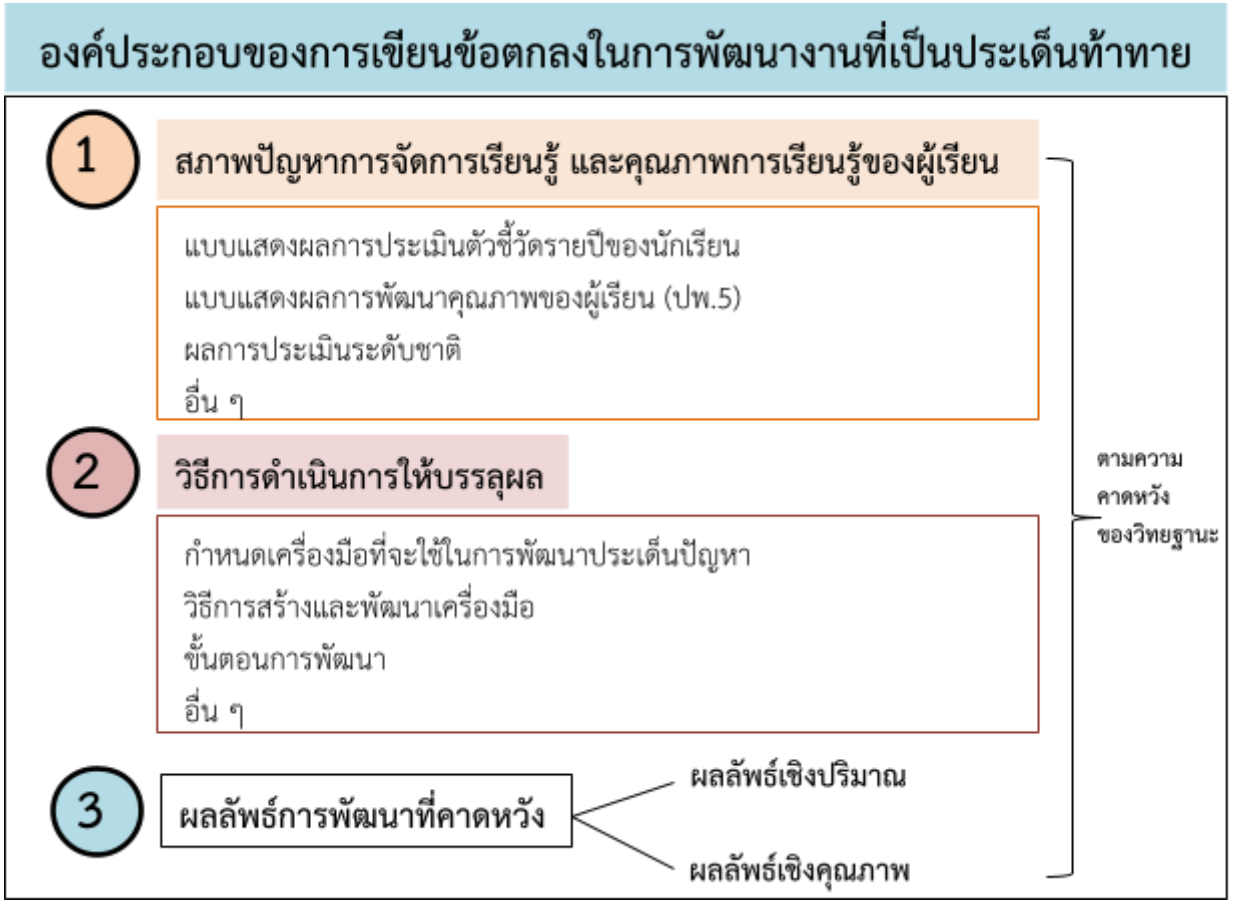


| **2. งานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู (ให้ระบุรายละเอียดของงานที่จะปฏิบัติในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยอาจระบุระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการด้วยก็ได้)** | | | |
|---|---|---|---|
| **ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง** | **งาน (Tasks)** ที่จะดำเนินการพัฒนาตามข้อตกลงใน 1 รอบการประเมิน | **ผลลัพธ์ (Outcomes)** ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน | **ตัวชี้วัด (Indicators)** ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น |
| **ด้านที่ ๑ ด้านการจัดการเรียนรู้** ลักษณะงานที่นำเสนอให้ครอบคลุมถึงการสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ การวัด และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน และการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน | เขียนงานครอบคลุมมาตรฐานตำแหน่งตามประเด็นท้าทาย | เมื่อทำตามงานที่เขียนในช่องแรกแล้วเกิดอะไรขึ้นกับผู้เรียน (การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน) | ดูจากอะไรว่าผู้เรียนเปลี่ยนแปลงแล้วและสามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม |
| **ด้านที่ 2 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้** ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชาการดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การปฏิบัติงานวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองภาคีเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ | เขียนงานที่สนับสนุนด้านที่ 1 | เมื่อทำตามงานที่เขียนในช่องแรกแล้วเกิดอะไรขึ้นกับผู้เรียน หรือหน่วยงานภายนอก (การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน สถานศึกษา หรือหน่วยงานภายนอก) | ดูจากอะไรว่าผู้เรียนเปลี่ยนแปลงแล้วและสามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม |
| **ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ** ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | เขียนการพัฒนาตนเองและวิชาชีพที่สอดคล้องกับด้านที่ 1 หรือด้านที่ 2 | เมื่อทำตามงานที่เขียนในช่องแรกแล้วเกิดอะไรขึ้นกับผู้เรียน ตนเองและวิชาชีพ | ดูจากอะไรว่าผู้เรียนเปลี่ยนแปลงแล้วและสามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม |

| | | | |
|---|---|---|---|
| และการนำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ | | (การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ตนเองและวิชาชีพ) | |

**ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน**



ตัวอย่าง
การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน



# ส่วนที่ 4
# แนวทางการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของข้าราชการครู ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ก.ค.ศ. กำหนดในแบบประเมินนี้ โดยการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ให้ดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบที่กำหนด

**องค์ประกอบการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน**

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (คะแนนเต็ม 60 คะแนน) ประกอบด้วย

1) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งครู ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานตำแหน่ง ทั้ง 3 ด้าน จำนวน 15 ตัวชี้วัด ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 8 ตัวชี้วัด ได้แก่

1.1 การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร

1.2 ออกแบบการจัดการเรียนรู้

1.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.4 การสร้างและการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้

1.5 วัดและประเมินผลการเรียนรู้

1.6 ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้

1.7 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน

1.8 อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน

ด้านที่ 2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 4 ตัวชี้วัด ได้แก่

2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา

2.2 ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

2.3 ปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา

2.4 ประสานการร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ

ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ จำนวน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่

3.1 พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษาสมรรถนะวิชาชีพครูและความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน

3.2 มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนา การจัดการเรียนรู้ 3.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

<u>ส่วนที่ 2</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (คะแนนเต็ม 40 คะแนน)

**คำชี้แจงการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน**

โดยมีระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ระดับคะแนนและคุณภาพการประเมิน ดังนี้

1) ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในตำแหน่งและวิทยฐานะ

ก. กรณีที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

| ตำแหน่ง | ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง | รายละเอียด |
|---|---|---|
| ครูผู้ช่วย | ปฏิบัติและเรียนรู้ (Execute & Learn) | สามารถปฏิบัติงานและเรียนรู้จากการปฏิบัติได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง |
| ครู | ปรับประยุกต์ (Apply & Adapt) | สามารถปรับประยุกต์การจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานจนปรากฏผลลัพธ์กับผู้เรียนได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง |

ข. กรณีที่มีวิทยฐานะ

| วิทยฐานะ | ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง | รายละเอียด |
|---|---|---|
| ครูชำนาญการ | แก้ไขปัญหา (Solve the Problem) | สามารถแก้ไขปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน |
| ครูชำนาญการพิเศษ | ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve) | สามารถริเริ่มพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน |
| ครูเชี่ยวชาญ | คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform) | สามารถคิดค้น พัฒนานวัตกรรมและปรับเปลี่ยนให้คุณภาพการเรียนรู้สูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดีและให้คำปรึกษาผู้อื่น |
| ครูเชี่ยวชาญพิเศษ | สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact) | สามารถคิดค้น พัฒนา นวัตกรรม เผยแพร่และขยายผลจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีให้คำปรึกษาผู้อื่น และเป็นผู้นำ |

สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยให้ดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เมื่อผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้ว และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนดกับผู้อำนวยการสถานศึกษา

2) ระดับคะแนนและคุณภาพการประเมินในแต่ละวิทยฐานะ

ให้ผู้ประเมินพิจารณาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จากการปฏิบัติงานจริงที่ได้ปฏิบัติงาน ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง โดยคำนึงถึงสภาพการจัดการเรียนรู้ในบริบทของแต่ละสถานศึกษา และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ ไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร โดยให้ตรวจสอบข้อมูลจากบุคคลและหรือหน่วยงาน และหลักฐานที่แสดงว่าผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการตามตัวชี้วัด เช่น แผนการจัดการเรียนรู้ การสังเกตการสอน ผลงาน/ชิ้นงานของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ก่อนตัดสินใจให้คะแนนตามระดับคุณภาพในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และไม่ควรบังคับให้ครูทุกคนประเมินในรูปแบบเดียวกัน ดังนี้

| คะแนน | ระดับคุณภาพ | รายละเอียด |
|---|---|---|
| 1 | ปฏิบัติได้<br>ต่ำกว่าระดับที่คาดหวังมาก | ไม่ปรากฏผลการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ |
| 2 | ปฏิบัติได้<br>ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง | มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งในตัวชี้วัดนั้นอยู่บ้าง แต่ไม่ครบถ้วนและไม่มีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ |
| 3 | ปฏิบัติได้<br>ตามระดับที่คาดหวัง | มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและมีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ |
| 4 | ปฏิบัติได้<br>สูงกว่าระดับที่คาดหวัง | มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและมีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ |

**เกณฑ์การให้คะแนนข้อตกลงในการพัฒนางาน**

การประเมินส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน กำหนดให้มีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับคุณภาพ 4 ระดับ คือ ระดับ 4 ระดับ 3 ระดับ 2 และระดับ 1 ในแต่ละระดับคุณภาพกำหนดค่าคะแนน ไว้ดังนี้

| ระดับคุณภาพ | ค่าคะแนนที่ได้ | |
|---|---|---|
| | คะแนนเต็ม 10 | คะแนนเต็ม 20 |
| 4 | 10.00 | 20.00 |
| 3 | 7.50 | 15.00 |
| 2 | 5.00 | 10.00 |
| 1 | 2.50 | 5.00 |

**คณะกรรมการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน**

ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

1. **ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ**

๒. ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง**ศึกษานิเทศก์** ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือ**ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา**ที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือ**ครูผู้สอนจากสถานศึกษาอื่น**ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ หรือ**ผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษา**นั้นที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม **จำนวน ๒ คน** เป็นกรรมการประเมิน

ทั้งนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงดังกล่าว อาจพิจารณาแต่งตั้งได้มากกว่า ๑ คณะ ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวนข้าราชการครู และบริบทของสถานศึกษา

**กรณีที่ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นไม่อาจประเมิน**ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของข้าราชการ

ครู ด้วยเหตุใด ๆ **ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับแต่งตั้ง**ผู้อำนวยการสถานศึกษาใกล้เคียงที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

**กรอบเวลาการประเมินแบบบันทึกข้อตกลงพัฒนางาน ( PA )**




**ภาพประกอบที่ 7** การตั้งเป้าหมายการพัฒนางานตามข้อตกลง

**วิธีการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน**

ให้คณะกรรมการประเมิน ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของข้าราชการครูในแต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะ ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ทั้งนี้ การประเมินอาจพิจารณาจากการปฏิบัติการสอนจริงจากห้องเรียน การสังเกตการสอนทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้บรรยากาศชั้นเรียน พฤติกรรมผู้เรียน และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ผลงานหรือชิ้นงานของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ โดยข้าราชการครูไม่จำเป็นต้องจัดทำแฟ้มเอกสารขึ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมิน

**เกณฑ์การตัดสินการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน**

ข้าราชการครูต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงผ่านเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

แบบประเมินผล
การพัฒนางานตามข้อตกลง
PA 2/ส

แบบสรุปผลการประเมิน
การพัฒนางานตามข้อตกลง
PA 3/ส

# ส่วนที่ 5
# การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดแบบเสนอขอรับการประเมินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ที่จะขอรับการประเมินต้องยึดรูปแบบตามที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนดเท่านั้น จึงจะได้รับการประเมิน โดยมีหลักเกณฑ์การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะดังต่อไปนี้

**คุณสมบัติผู้ขอรับการประเมินเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ**

๑. การขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครูมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า และวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๒. มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งครู หรือในวิทยฐานะครูชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๓. มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดข้าราชการครูถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 4 ลงวันที่ 28 มกราคม 2564) ให้ลดระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๑ เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๒ จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๓ เหลือ ๓ ปี

สำหรับข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) หากประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบ สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้ใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณได้ในคุณสมบัติ ข้อ ๑.๑ โดยต้องมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามข้อ ๑.๒ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง จำนวน ๑ รอบการประเมิน มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามข้อ ๑.๓ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๒ ปี และเป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้รับรองข้อมูลหลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

**การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ**

ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ดังนี้

**ด้านที่ 1** ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

**ด้านที่ 2** ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

**ด้านที่ 3** ด้านผลงานทางวิชาการ (เฉพาะวิทยฐานะเชี่ยวชาญและวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ)

การประเมินด้านที่ 1 ด้านที่ 2 และด้านที่ 3 ให้มีกรรมการประเมิน จำนวน 3 คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

**วิธีการเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ**

**1. ข้าราชการครู** ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนให้ยื่นคำขอต่อสถานศึกษาได้ตลอดปี ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

1) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

2) แผนการจัดการเรียนรู้ตามที่ปรากฏในไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

3) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

3.1 ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน จำนวน ๑ ไฟล์

3.2 ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน ๑ ไฟล์

4) ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน จำนวนไม่เกิน ๓ ไฟล์

5) ผลงานทางวิชาการ (สำหรับวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ)

**กรณีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ**

1) สำหรับวิทยฐานะครูชำนาญการและวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ให้ยื่นคำขอพร้อมหลักฐาน ให้สถานศึกษานำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน

2) สำหรับวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ยื่นคำขอพร้อมหลักฐาน ส่งผ่านข้อมูลในระบบ DPA ถึงสำนักงาน ก.ค.ศ. ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน

**2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา** ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติรวมทั้งหลักฐาน และนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA

สำหรับสถานศึกษาที่ไม่มีปัจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดเป็นพิเศษ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีหนังสือส่งคำขอและหลักฐานต่าง ๆ ในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ ก่อนนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษา

**3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา** ส่งผ่านข้อมูลผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

**4. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด**

1) ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติรวมทั้งหลักฐานของผู้ขอจากระบบ DPA

1.1 **กรณีไม่มีคุณสมบัติ** หรือ **ข้อมูลคำขอและหลักฐานไม่ถูกต้อง/ไม่ครบถ้วน** ให้ส่งเรื่องคืน พร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ไปยังสถานศึกษาโดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

1.2 **กรณีมีคุณสมบัติ**และส่งหลักฐานครบถ้วน

1.2.1 ขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เสนอให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี เห็นชอบให้ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. กำหนด แล้วส่งผ่านข้อมูลของผู้ขอผ่านระบบ DPA เพื่อให้กรรมการประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒

เมื่อได้รับผลการประเมินจากกรรมการทั้ง ๓ คนแล้ว ให้นำผลการประเมินเสนอ ก ศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติหรือไม่อนุมัติ แล้วแจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษร ผ่านระบบ DPA ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

กรณีที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ หรือให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

ทั้งนี้ เมื่อออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งในแต่ละวิทยฐานะแล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษา

**หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม**
**จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน**

1.2.2 ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

- ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบคุณสมบัติ ก่อนส่งผ่านข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานในระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ.

- สำนักงาน ก.ค.ศ. ตรวจสอบคุณสมบัติรวมทั้งหลักฐานของผู้ขอ หากปรากฏว่าผู้ขอไม่มีคุณสมบัติหรือข้อมูลคำขอและหลักฐานไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผล ผ่านระบบ DPA ไปยังหน่วยงานหรือส่วนราชการ เพื่อให้สถานศึกษาแจ้งผู้ขอทราบ

- กรณีมีคุณสมบัติ ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอ ก.ค.ศ. เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. กำหนด และส่งคำขอและหลักฐานของผู้ขอผ่านระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมิน

**กรณีปรับปรุงผลงานทางวิชาการ** ให้ปรับปรุงตามข้อสังเกตของกรรมการภายใน 6 เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ทราบ เมื่อผู้ขอปรับปรุงผลงานทางวิชาการครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ให้ส่งผลงานทางวิชาการในรูปแบบไฟล์ PDF ผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อให้คณะกรรมการชุดเดิมตรวจและประเมินต่อไป

กรณีที่กรรมการประเมินคนเดิมไม่สามารถประเมินได้ ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอ ก.ค.ศ. เห็นชอบให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แต่งตั้งกรรมการคนอื่นแทนได้ โดยให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

กรณีผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะไม่ส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกตภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งพ้นระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าสละสิทธิ์

เมื่อได้ผลการประเมินจากกรรมการทั้ง ๓ คนแล้ว ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณามีมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติ แล้วแจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ไปยังหน่วยงาน หน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อแจ้งผู้ขอทราบ

**วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ** กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้ง ให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

**วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ** กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติและผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดอยู่เป็นผู้สั่งบรรจุ และให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอนายกรัฐมนตรี เพื่อนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ทั้งนี้ เมื่อออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งในแต่ละวิทยฐานะแล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษา

หมายเหตุ กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของกรมกำหนดในหมวด ๓ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

**รูปแบบการจัดทำไฟล์วีดิทัศน์เพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ**

**ด้านที่ 1** ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย

1. แผนการจัดการเรียนรู้ (ไฟล์ PDF)
2. ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน 2 ไฟล์ ได้แก่

2.1 ไฟล์วีดิทัศน์บันทึการสอน สามารถเลือกได้ว่าจะเอาคาบสอนใดมานำเสนอ โดยต้องบันทึกระหว่างการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง และใช้กล้องถ่ายทำแบบตัวเดียว ไม่ต้องมีส่วนนำ ไม่มีดนตรีประกอบ ไม่มีการหยุดการถ่ายทำ ไม่มีการตัดต่อ ไม่มีการเคลื่อนย้ายกล้อง ไม่แต่งเติมภาพด้วยเทคนิคใด ๆ ซึ่งต้องถ่ายจากมุมซ้ายหรือขวาหน้าห้องเรียน สาดมุมกล้องไปด้านหลังบันทึกภาพและเสียงให้ชัดเจน ครูอาจใช้ไมโครโฟนระหว่างการบันทึกภาพได้ ให้เน้นภาพองค์รวมของผู้เรียนครบทุกคน บรรยากาศในการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมตั้งแต่เริ่มจนจบ โดยบันทึกเป็นไฟล์ mp4 ความยาวไม่เกิน 60 นาที

2.2 ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอและสอดคล้องกับไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน โดยครูนำเสนอจริงแบบปรากฏตัวและบรรยายด้วยตนเอง สามารถแทรกภาพนิ่งหรือภาพเคลื่อนไหวได้ ไม่มีการตัดต่อภาพและเสียง แต่สามารถใช้โปรแกรมนำเสนอต่าง ๆ ได้ โดยบันทึกเป็นไฟล์ mp4 ความยาวไม่เกิน 10 นาที

**ด้านที่ 2** ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

นำเสนอผลงานหรือผลการปฏิบัติหลังจากการจัดการเรียนรู้ ตามแผนการจัดการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นที่ท้าทายที่ได้ทำข้อตกลงไว้กับผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยเสนอผลงาน ร่องรอย และชิ้นงานของผู้เรียน อย่างน้อยร้อยละ 75 ของกลุ่มเป้าหมาย โดยจัดทำเป็น

1. ไฟล์วีดิทัศน์ บันทึกเป็นไฟล์ mp4 ความยาวไม่เกิน 10 นาที (1 ไฟล์)
2. ไฟล์ภาพให้มีคำอธิบายใต้รูปภาพ และไม่เกิน 10 รูป
3. ไฟล์ PDF ต้องมีจำนวนไม่เกิน 10 หน้า

**ทั้งนี้ รวมแล้วไม่เกิน 3 ไฟล์**

**ด้านที่ 3** ด้านผลงานทางวิชาการ (เฉพาะวิทยฐานะเชี่ยวชาญและวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ)

- วิทยฐานะเชี่ยวชาญ เสนอผลงานวิจัย**<u>หรือ</u>**นวัตกรรม ในรูปแบบไฟล์ PDF
- วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ เสนอผลงานวิจัย**<u>และ</u>**นวัตกรรม ในรูปแบบไฟล์ PDF

ในส่วนของงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ That - Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม 1 หรือกลุ่ม 2 และผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง 4 ปี หรือ 3 ปี แล้วแต่กรณีนับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

**คำชี้แจงการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ**

**ด้านที่ 1 และด้านที่ 2**

การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์กำหนดให้มีการประเมิน 2 ด้าน

**ด้านที่ 1** ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

**ด้านที่ 2** ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

โดยจำแนกออกเป็น 5 ห้องเรียน มีองค์ประกอบการประเมิน เกณฑ์การให้คะแนน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การตัดสิน ดังนี้

**1. ห้องเรียนของผู้ขอรับการประเมิน** แบ่งเป็น 5 ห้องเรียน ดังนี้

1.1 ห้องเรียนวิชาสามัญหรือวิชาพื้นฐาน

1.2 ห้องเรียนปฐมวัย

1.3 ห้องเรียนการศึกษาพิเศษ

1.4 ห้องเรียนสายวิชาชีพ

1.5 ห้องเรียนการศึกษานอกระบบ/ตามอัธยาศัย

ซึ่งห้องเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 3 ประเภท คือ ข้อ 1.1 – 1.3

**2. องค์ประกอบการประเมิน**

**การประเมินด้านที่ 1** ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน คะแนนเต็ม 40 คะแนน แบ่งเป็น 8 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

(1) ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน

(2) ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่

(3) ผู้เรียนได้สร้างความรู้เองหรือได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้

(4) ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้

(5) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้

(6) ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้

(7) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม

(8) ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง

**การประเมินด้านที่ 2** ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน คะแนนเต็ม 20 คะแนน แบ่งเป็น 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

(1) ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู

(2) ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

(3) ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

(4) ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross – functional Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

**3. เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)**

**<u>ด้านที่ 1</u>** ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

| | |
|---|---|
| 1 คะแนน | เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ 1 ถึง ข้อ 3 ได้ 1 ข้อ |
| 2 คะแนน | เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ 1 ถึง ข้อ 3 ได้ 2 ข้อ |
| 3 คะแนน | เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ 1 ถึง ข้อ 3 ได้ทั้ง 3 ข้อ |
| 4 คะแนน | เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ 1 ถึง ข้อ 3 ได้ทั้ง 3 ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ 4 หรือ ข้อ 5 ได้ 1 ข้อ |
| 5 คะแนน | เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ 1 ถึง ข้อ 3 ได้ทั้ง 3 ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ 4 หรือ ข้อ 5 ได้ทั้ง 2 ข้อ |

**<u>ด้านที่ 2</u>** ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

| | |
|---|---|
| 1 คะแนน | เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน 1 ข้อ จาก 5 ข้อ |
| 2 คะแนน | เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน 2 ข้อ จาก 5 ข้อ |
| 3 คะแนน | เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน 3 ข้อ จาก 5 ข้อ |
| 4 คะแนน | เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน 4 ข้อ จาก 5 ข้อ |
| 5 คะแนน | เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง 5 ข้อ |

**4. วิธีการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ**

**<u>ด้านที่ 1</u>** ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินด้านที่ 1 ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน โดยพิจารณาจาก

1) แผนการจัดการเรียนรู้ ที่ใช้จัดการเรียนรู้ ตามที่ปรากฏในไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งผู้ขอได้จัดทำขึ้นและนำไปใช้สอนจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งครูหรือดำรงวิทยฐานะ แล้วแต่กรณี

2) ไฟล์วีดิทัศน์จำนวน 2 ไฟล์ ประกอบด้วย

(1) ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอตามข้อ 1) โดยมีรูปแบบตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(2) ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ ตามข้อ 1)

**<u>ด้านที่ 2</u>** ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยพิจารณาจากผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียน ที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการ

ชั้นเรียน ตามไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ที่เสนอไว้ในด้านที่ 1 โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล เช่น ไฟล์วีดิทัศน์ ไฟล์ภาพ หรือไฟล์ PDF




**ภาพประกอบที่ 8** หลักฐานประกอบการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ ตำแหน่งครู

**5. เกณฑ์การตัดสิน**

ผู้ผ่านการประเมินด้านที่ 1 ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน และด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน จะต้องได้คะแนน ดังนี้

วิทยฐานะครูชำนาญการ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 65

วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70

วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 75

วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80

**คำชี้แจงการประเมินด้านที่ 3 ด้านผลงานทางวิชาการ**

**1. องค์ประกอบการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน**

การประเมินและการให้คะแนน จำแนกออกเป็น 2 ส่วน จำนวน 6 ตัวชี้วัด

**<u>ส่วนที่ 1</u>** คุณภาพของผลงานทางวิชาการ (คะแนนเต็ม 50 คะแนน)

1.1 ความถูกต้องตามหลักวิชาการ (20 คะแนน)

1.2 ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิทยฐานะ (15 คะแนน)

1) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะต้องแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ และเป็นแบบอย่างที่ดี

2) วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะต้องแสดงให้เห็นถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลง เผยแพร่และขยายผลในวงวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดี

1.3 ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ (10 คะแนน)

1.4 การจัดทำ การพิมพ์ รูปเล่ม และการเผยแพร่ (5 คะแนน)

**<u>ส่วนที่ 2</u>** ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ (คะแนนเต็ม 50 คะแนน)

2.1 ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา ชุมชน

2.2 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในวงวิชาชีพ ต้องสามารถปรับเปลี่ยนและสร้างการเปลี่ยนแปลงในวงวิชาการและวงวิชาชีพ ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน

**2. วิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ**

2.1 วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทาวิชาการซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้หรือนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน 1 รายการ ในรูปแบบ PDF

2.2 วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ 1 รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai - Journal Citation Index Center (TCI) กลุ่ม 1 หรือ กลุ่ม 2 โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย

**3. เกณฑ์การตัดสิน**

| | | |
|---|---|---|
| - วิทยฐานะเชี่ยวชาญ | ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 |
| - วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ | ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 |

**แบบฟอร์ม**
**การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ**



**แนวปฏิบัติการดำเนินการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน**

1. กรณียื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ เดิม ไว้ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2564 แต่ยังไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

2. กรณียื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 17/2552 ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านไปแล้ว หรือมิได้ใช้สิทธิ์ในช่วงเปลี่ยนผ่านตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 21/2560 ไม่สามารถยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 17/2552 ได้อีก

3. หากประสงค์จะยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 17/2552, ว 10/2554, ว 21/2560 สามารถยื่นคำขอได้ 1 ครั้ง เพียงหลักเกณฑ์เดียว โดยต้องมีคุณสมบัติและยื่นภายในวันที่ 30 กันยายน 2565 หากพ้นกำหนดระยะเวลาให้ดำเนินการตาม **ข้อ 5.2**

4. กรณีอยู่ระหว่างทบทวนมติ ก.ค.ศ. ตามหลักเกณฑ์ฯ ว 13/2556 หากจะยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์ ว 17/2552, ว 10/2554, ว 21/2560 ให้ดำเนินการตาม **ข้อ 3**

5. กรณีประสงค์จะยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 9/2564

5.1 บรรจุและแต่งตั้ง ตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. 2564 เป็นต้นไปให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์นี้

5.2 บรรจุและแต่งตั้ง ก่อนวันที่ 1 ต.ค. 2564 หากมีคุณสมบัติระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม แต่มีการพัฒนางานตามข้อตกลงไม่ครบ 3 รอบการประเมิน ให้ดำเนินการโดยสามารถนำผลงานตามหลักเกณฑ์ ว 17/2552 หรือ ว 21/2560 มารวมได้

1) การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (วันที่ 1 ตุลาคม 2565 - วันที่ 30 กันยายน 2566)

(๑.๑) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (ด้านที่ 3 หรือด้านที่ 3 ส่วนที่ 1 แล้วแต่กรณี) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 17/2552 ในปีการศึกษา 2562 และปีการศึกษา 2563 ที่ผ่านเกณฑ์ หรือรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครู รายปีการศึกษา (วฐ. ๒) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๒๑/๒๕๖๐ ที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 2 ปีการศึกษาโดยให้รายงานในรูปแบบไฟล์ PDF

(๑.๒) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ในรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ (วันที่ 1 ตุลาคม 2564 - วันที่ 30 กันยายน 2565 ) จำนวน 1 รอบการประเมิน ที่ผ่านเกณฑ์ในรูปแบบไฟล์ PDF

(๑.๓) แผนการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบไฟล์ PDF ที่ใช้จัดการเรียนรู้ตามที่ปรากฏในไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 ไฟล์

(1.4) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน 2 ไฟล์ ประกอบด้วย

(1.4.1) ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอในข้อ (1.3) จำนวน 1 ไฟล์

(1.4.2) ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ที่เสนอในข้อ (1.3) จำนวน 1 ไฟล์

(1.5) ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ตามไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนที่เสนอในข้อ (1.4.1) จำนวนไม่เกิน 3 ไฟล์

(1.6) ผลงานทางวิชาการในรูปแบบไฟล์ PDF เฉพาะการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและครูเชี่ยวชาญพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด 4

2) การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (วันที่ 1 ตุลาคม 2566 - วันที่ 30 กันยายน 2567) ให้เสนอหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

(2.1) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (ด้านที่ 3 หรือด้านที่ 3 ส่วนที่ 1 แล้วแต่กรณี) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 17/2552 ในปีการศึกษา 2562 และปีการศึกษา 2563 ที่ผ่านเกณฑ์ หรือรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งครู รายปีการศึกษา (วฐ. ๒) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 21/2560 ที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 1 ปีการศึกษา โดยให้รายงานในรูปแบบไฟล์ PDF

(2.2) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ในรอบการประเมินของปีงบประมาณพ.ศ. 2565 (วันที่ 1 ตุลาคม 2564 - วันที่ 30 กันยายน 2565) และรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (วันที่ 1 ตุลาคม 2565 - วันที่ 30 กันยายน 2566) ที่ผ่านเกณฑ์ทั้ง 2 รอบการประเมิน ในรูปแบบไฟล์ PDF

(2.3) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้จัดการเรียนรู้ตามข้อ (1.3 ) ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน 1 ไฟล์ ไฟล์วีดิทัศน์ ตามข้อ (1.4) จำนวน 2 ไฟล์ และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนตามข้อ (1.5) จำนวนไม่เกิน 3 ไฟล์ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการตามข้อ (1.6) ในรูปแบบไฟล์ PDF มาประกอบการพิจารณาด้วย

3) การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด 3 หรือหมวด 4 แล้วแต่กรณี

ทั้งนี้ ให้สถานศึกษาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ 5.2 ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA เพื่อส่งผ่านไปยังหน่วยงาน หน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด 3 หรือหมวด 4 แล้วแต่กรณี

**<u>กรณีตัวอย่าง</u>**

**1. เป็นครูผู้ช่วยก่อนวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูตั้งแต่วันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เป็นต้นไป**

เมื่อมีคุณสมบัติครบตาม ว 17/2552 ภายในวันที่ 30 กันยายน 2565 ขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 17/2552 ได้ภายใน 1 ปี นับแต่วันที่มีคุณสมบัติครบ โดยขอได้ภายในวันที่ 30 กันยายน 2565 (ยกเว้นผู้ที่ได้ใช้สิทธิตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 17/2552 ช่วงเวลาเปลี่ยนผ่าน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 21/2560 ไปแล้ว

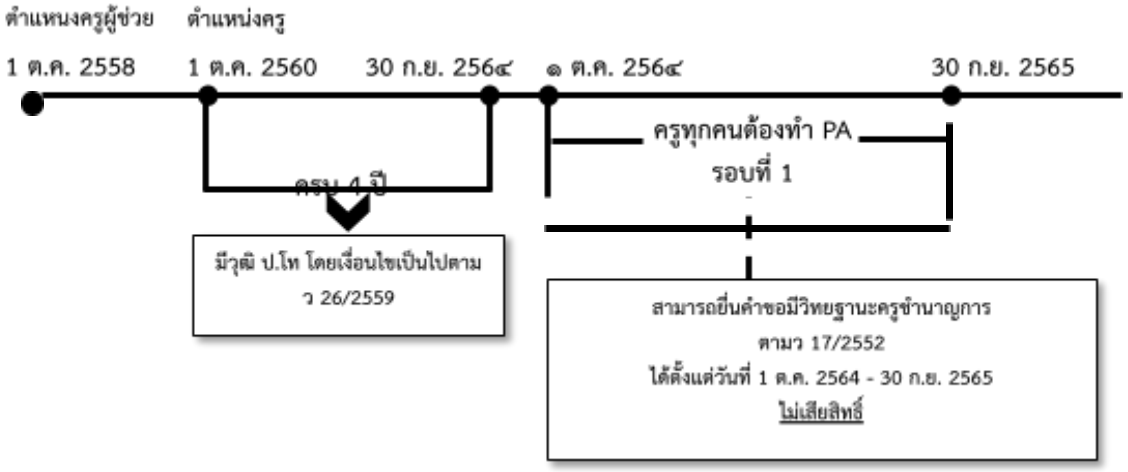
**2. บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2564**

๑. เมื่อมีคุณสมบัติครบตาม ว 21/2560 ภายในวันที่ 30 กันยายน 2565 ขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตาม ว 21/2560 ได้ภายในวันที่ 30 กันยายน 2565

๒. คุณสมบัติครบตาม ว 10/2554 ภายในวันที่ 30 กันยายน 2565 ขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

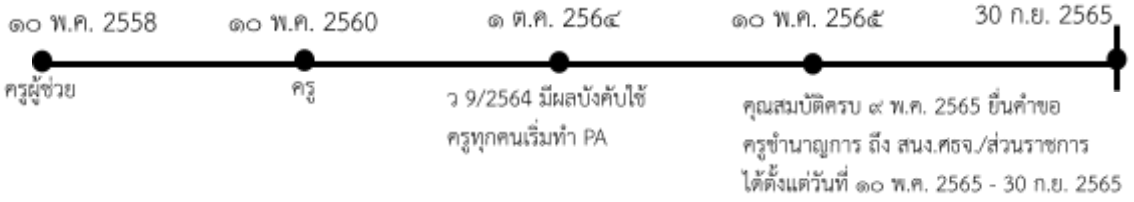
**3 การขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์เดิมในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 17/2552**

นาย ก ดำรงตำแหน่งครู เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2560 มีวุฒิปริญญาโทและมีคุณสมบัติครบตาม ว 17/2552 สามารถยื่นคำขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ ตาม ว 17/2552 ได้ภายในวันที่ 30 กันยายน 2565

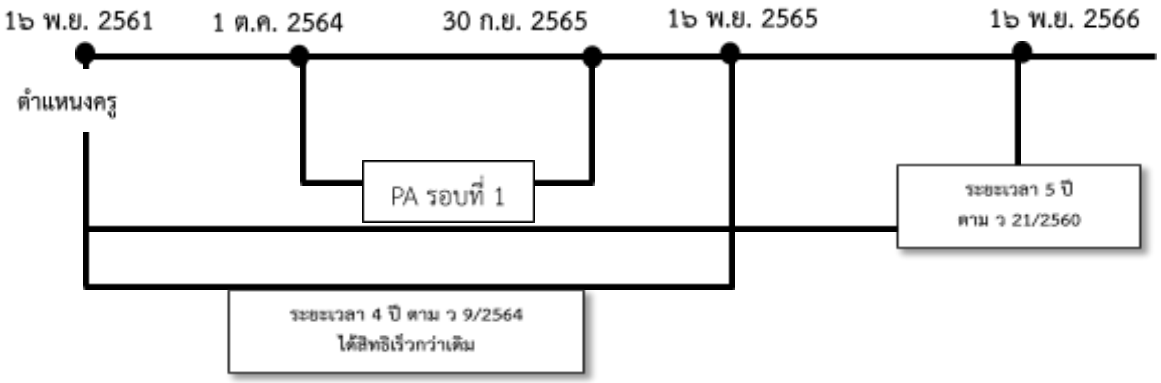


**ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 21/2560**

นาย ค ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นครูผู้ช่วยเมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ดำรงตำแหน่งครู เมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐ คุณสมบัติครบ ๙ พฤษภาคม 2565 ยื่นคำขอครูชำนาญการ ถึงสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/ส่วนราชการได้ตั้งแต่วันที่ ๑๐ พฤษภาคม 2565 - 30 กันยายน 2565




นางสาว เอ ดำรงตำแหน่งครู เมื่อวันที่ 1๖ พฤศจิกายน 2561 สามารถยื่นคำขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ ตาม ว 9/2564 ได้ตั้งแต่วันที่ 16 พฤศจิกายน 2565




**ได้สิทธิ์ยื่นก่อน ว 21/2560 (1 ปี) เพราะเป็นไปตามเงื่อนไขช่วงเปลี่ยนผ่าน ตาม ว 9/2564 ดังนี้**

**<u>คุณสมบัติ</u>**

**ข้อ 1.1 ดำรงตำแหน่งครู ไม่น้อยกว่า 4 ปีติดต่อกัน**

**ข้อ 1.2 มี PA = 1 รอบการประเมิน รวมกับรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านที่ 3 ตาม ว 17/2552 เปรียบเทียบปีการศึกษา 2562 กับปีการศึกษา 2563 ที่ผ่านเกณฑ์ หรือ รายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (3 ด้าน 13 ตัวชี้วัด) ตาม ว 21/2560 จำนวน 2 ปีการศึกษาที่ผ่านเกณฑ์**

**ข้อ 1.3 ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยฯ ที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ในช่วงระยะเวลาย้อนหลังไม่น้อยกว่า 4 ปี**

**กรณีการนำผลงานตามหลักเกณฑ์เดิมมายื่นคำขอตามหลักเกณฑ์ใหม่ (ตำแหน่งครู)**

ผู้ดำรงตำแหน่งครูที่มีคุณสมบัติตาม ว 9/2564 (ข้อ 1 ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง/วิทยฐานะและข้อ 3 วินัย คุณธรรมฯ ) แต่มีผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (ตามข้อ 2) ไม่ครบตามจำนวนรอบการประเมินที่กำหนดไว้ ประสงค์จะยื่นคำขอตาม ว 9/2564 ให้ดำเนินการ ดังนี้

| **ยื่นคำขอปีงบประมาณ** | **ผลงานตามเกณฑ์เดิมที่นำเสนอ (หลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่ง)** | | **ผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลง PA ตามหลักเกณฑ์ ว 9/2564** |
|---|---|---|---|
| | **ด้านที่ 3 หรือ ด้านที่ 3 ส่วนที่ 1 ว 17/2552 แล้วแต่กรณี** | **ผลงานที่เกิดจาก การปฏิบัติหน้าที่ ตาม ว 21/2560 (3 ด้าน 13 ตัวชี้วัด)** | |
| 2566<br>(1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66) | เปรียบเทียบ<br>2 ปีการศึกษาที่ผ่านเกณฑ์ | 2 ปีการศึกษา<br>ที่ผ่านเกณฑ์ | รอบแรก<br>(1 ต.ค. 64 - 30 ก.ย. 65) |
| 2567<br>(1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67) | เปรียบเทียบ<br>2 ปีการศึกษาที่ผ่านเกณฑ์ | 1 ปีการศึกษา<br>ที่ผ่านเกณฑ์ | 2 รอบ<br>ปีงบประมาณ 65 + 66 |
| 2568 เป็นต้นไป<br>(1 ต.ค. 67 เป็นต้นไป) | - | - | ครบ 3 รอบการประเมิน |

**การดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง**

1. เมื่อข้าราชการครูได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงวิทยฐานะใดแล้ว จะต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

2. ให้ข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะ ทุกวิทยฐานะ ได้รับการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงจากคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาตามข้อตกลงเป็นประจำทุกรอบการประเมิน โดยให้ถือว่าคณะกรรมการดังกล่าว เป็นคณะกรรมการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งด้วย

3. ข้าราชการครูที่มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ผ่านเกณฑ์ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ผู้ที่ผ่านการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในรอบการประเมินใดให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแจ้งให้ข้าราชการครูผู้นั้นทราบ และให้ถือว่าเป็นผู้ผ่านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในรอบการประเมินนั้น

4. ข้าราชการครูที่มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ไม่ผ่านเกณฑ์ในรอบการประเมินใดให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแจ้งให้ข้าราชการครูผู้นั้นทราบ และให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ไม่ผ่านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามนัยมาตรา 55 วรรคสองต่อไปในรอบการประเมินนั้น โดยให้มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

**หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู**
**(หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564)**

**คู่มือ**
**การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง**
**และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู**

**ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาฯ**
**(หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ0206.3/ว 21 ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2564)**

**มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**
**(สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ0206.3/ว 3 ลงวันที่ 26 มกราคม 2564)**



# บรรณานุกรม


คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. กรุงเทพมหานคร, 2560. (เอกสารอัดสำเนา).

ราชกิจจานุเบกษา. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. เล่ม ๑๓๔ ตอนที่ ๔๐ ก.หน้า 14. 2560.

สำนักงาน ก.ค.ศ. คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร, 2564. (เอกสารอัดสำเนา)

_____. มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตามหนังสือที่อ้างถึง ที่ ศธ 0๒06.4/ว3 ลงวันที่ 26 มกราคม 2564).กรุงเทพมหานคร, 2564. (เอกสารอัดสำเนา).

_____. ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (ตามหนังสือที่อ้างถึง ที่ ศธ 0๒06.3/ว21 ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2564).กรุงเทพมหานคร, 2564. (เอกสารอัดสำเนา)

สำนักนายกรัฐมนตรี. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐. กรุงเทพมหานคร, 2561. (เอกสารอัดสำเนา).

# คณะผู้จัดทำ

**คณะที่ปรึกษา**

| | |
|---|---|
| 1. นายอัมพร พินะสา | เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน<br>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| 2. นายเทอดชาติ ชัยพงษ์ | ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน<br>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| 3. นายชูชาติ ทรัพย์มาก | ที่ปรึกษาพิเศษ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล<br>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| 4. นางสุวารี เคียงประพันธ์ | ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ<br>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |

**คณะทำงาน**

| | |
|---|---|
| 1. นายอนันต์ พันนึก | ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ<br>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| 2. นายพิเชฐธร์ วันทอง | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร |
| 3. นายเอกวัฒน์ ล้อสุนิรันดร์ | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 |
| 4. นายพิศุทธิ์ กิติศรีวรพันธุ์ | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง |
| 5. นายชูชาติ แก้วนอก | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร |
| 6. นายพัชระ งามชัด | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 |
| 7. นายอาวุธ ทองบุ | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 |
| 8. นายปรีดี โสโป | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 |
| 9. นายบุญพิมพ์ ภูชมศรี | ผู้อำนวยการสถานศึกษา<br>โรงเรียนบ้านไทรงามโนนภูดิน<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ |

10. นายวาทยุทธ พุทธพรหม ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนบ้านนางโอก (อ่อนอำนวยศิลป์)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

| | |
|---|---|
| 11. นายวีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ | ผู้อำนวยการสถานศึกษา<br>โรงเรียนทวีธาภิเศก บางขุนเทียน<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 |
| 12. นายอรุณ โต๊ะหวันหลง | ผู้อำนวยการสถานศึกษา<br>โรงเรียนสตูลวิทยา<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล |
| 13. ส.ต.ท. เอกชัย จันทาพูน | ผู้อำนวยการสถานศึกษา<br>โรงเรียนป่าซางเหนือ<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 |
| 14. นางสุภาพร พาภักดี | ผู้อำนวยการสถานศึกษา<br>โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 28 จังหวัดยโสธร<br>สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ |
| 15. นายวุฒิชัย จำปาหวาย | ผู้อำนวยการสถานศึกษา<br>โรงเรียนบ้านท่าเริงรมย์<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 |
| 16. นางสาวปรตี ประทุมสุวรรณ์ | รองผู้อำนวยการสถานศึกษา<br>โรงเรียนสตรีอัปสรสวรรค์<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 |
| 17. นางสาวปาริชาติ เภสัชชา | ศึกษานิเทศก์<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 |
| 18. นางฉวีวรรณ โยคิน | ศึกษานิเทศก์<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 |
| 19. นายนิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ | ศึกษานิเทศก์<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 |
| 20. นายนาวี เวทวงศ์ | ศึกษานิเทศก์<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 |
| 21. นางสาวบุบผา พรมหลง | ศึกษานิเทศก์<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 |
| 22. นายณัฏฐเมธร์ ดุลคนิต | ศึกษานิเทศก์<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 |
| 23. นายกอบวิทย์ พิริยะวัฒน์ | ศึกษานิเทศก์<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี |
| 24. นางขนิษฐา ภูชมศรี | ครู<br>โรงเรียนบ้านไทรงามโนนภูดิน |

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

25. นางพิสมัย กองธรรม ครู
โรงเรียนบ้านจับไม้
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

26. นางสาวมัลลิกา นาศพัฒน์ ครู
โรงเรียนบ้านท่าลาดวารีวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

27. นางสาวสุรีรัตน์ ยิ่งยงชัย ครู
โรงเรียนอนุบาลกันทรารมย์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

28. นางสาวสุดคนึงนิจ โกษาแสง ครู
โรงเรียนบ้านหาดแพง (หาดแพงวิทยา)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

29. นางอัจฉรา เอี่ยมบำรุง ครู
โรงเรียนวัดอมรินทราราม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

30. นางสาวบุตรียา รัตนมณี ครู
โรงเรียนสตรีอัปสรสวรรค์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

31. นางสาววรรณธนา จิรมหาศาล ครู
โรงเรียนศีลาจารพิพัฒน์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

32. นางสาวพิมสวัสดิ์ โกศลสมบัติ ครู
โรงเรียนวัดอมรินทราราม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

33. นายร่มเกล้า ช้างน้อย ครู
โรงเรียนมัธยมวัดดุสิตาราม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

34. นางสาวพัชราพร ศรีจันทร์อินทร์ ครู
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

35. นางสาวพนิตนันท์ เพชรนาค นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง

36. นายสังคม จันทร์วิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัยและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

37. นางสาวธัญญามาศ กนกากร นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมประสานการบริหารงานบุคคล
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

38. นางสาวชุลี วราศรัย นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

39. นางสาวนัยนา สาริกา นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

40. นางเขมจิรา ฟ้องเสียง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

41. นางสาวปารณีย์ ณะแก้ว นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

42. นางนรินทร ดุษดี นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

43. นายภทรัชญ์ ธรรมมาตยกุล นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1
ช่วยปฏิบัติราชการ
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

44. นางสาวขวัญตา ดำสว่าง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

45. นางสาวภาพร ชนะสุข นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

46. นางสาวธัญลักษณ์ สาวสวรรค์ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

47. นางสาวหนึ่งฤทัย แซ่ลิ้ม นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

48. นางสาวอัจจิมา รัตนาจารย์ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

49. นางสาวทิพยาภรณ์ พูนพานิช นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

50. นางสาวมณีรัตน์ โทพรม นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

| | |
|---|---|
| 51. นางสาวศศิกานต์ ชัยลิ้นฟ้า | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ<br>สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ<br>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| 52. นางสาววัณณิตา อุ่ยเจริญ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ<br>สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ<br>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| 53. นางสาววราภรณ์ ทัพสิทธิ์ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ<br>สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ<br>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| 54. นายอกนิษฐ์ ยิ่งนิยม | พนักงานพิมพ์ดีด<br>สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ<br>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |

---------- ***** ---------- ***** ---------- ***** ----------