



# การประเมินจรรยาบรรณ เจ้าหน้าที่ของรัฐ

ประกอบการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ  
OIT : ข้อ 41



โรงเรียนหนองผมหนองงูเห่าล้อม อ.เมือง จ.ขอนแก่น  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ

## คำนำ

โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment-ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีเจตนารมณ์มุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐ กลุ่มเป้าหมายได้รับทราบระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเองและนำข้อมูลผลการประเมิน รวมทั้งข้อเสนอแนะไปปรับใช้ในการพัฒนาและยกระดับการดำเนินงานของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อแสดงให้เห็นถึงความพยายามของหน่วยงานภาครัฐในการขับเคลื่อนมาตรการเชิงบวกด้านการป้องกันและปราบปราม การทุจริต รวมทั้งสะท้อนถึงความตั้งใจของรัฐบาลในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะทั้งในระดับชาติและระดับสากลต่อไป

โรงเรียนหนองตมหนองสูงเหลื่อม สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นหน่วยงานในกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างรอบด้าน ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ที่ผ่านมา มีการ ดำเนินงานต่างๆ อย่างเป็นระบบ ด้วยความสุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายกำหนด และขอเสนอเอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ได้จัดทำรายงานข้อมูลเชิงสถิติในการใช้บริการ ประจำปี 2566 เพื่อ รวบรวมข้อมูลและนำเสนอต่อสาธารณะได้รับรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า การรายงานและเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสใน การดำเนินงาน ของ หน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 นี้จะเป็นเครื่องมือเพื่อใช้วัดระดับความโปร่งใสของหน่วยงาน รวมทั้ง ได้แนวทางปฏิบัติในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติราชการ ยกระดับคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสยิ่งขึ้น และบรรลุวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตต่อไป

โรงเรียนหนองตมหนองสูงเหลื่อม

สิงหาคม พ.ศ.2566

## สารบัญ

ปก	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงเรียนหนองตุมหนองสูงเหนือม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	1-6
คณะผู้จัดทำ	7



**รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
โรงเรียนหนองตมหนองงูเห่าล้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**

**วัตถุประสงค์**

แบบรายงานการประเมินจริยธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนต าแหน่ง หรือการพัฒนา เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ	โรงเรียนหนองตมหนองงูเห่าล้อม
ปีงบประมาณ	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
วัน/เดือน/ปี ที่ รายงาน	15 มิถุนายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับปี พ.ศ. 2564

URL ที่เผยแพร่ <http://nongtoom.kkzone1.go.th/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ประกาศโรงเรียนหนองตมหนองงูเห่าล้อม

เรื่อง ข้อกำหนดจริยธรรมของโรงเรียนหนองตมหนองงูเห่าล้อม พ.ศ. 2566

URL ที่เผยแพร่ <http://nongtoom.kkzone1.go.th/>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล “การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยนำหลักสมรรถนะที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของหน่วยงานไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติราชการจะดำเนินการประเมินปีละ 2 รอบ ตามปีงบประมาณ มีองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมิน กำหนดไว้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง
- 2) การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา
- 3) การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ  
มีขั้นตอนการประเมิน ดังนี้

### 1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.1 ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 ประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมิน กำหนดไว้ 3 องค์ประกอบ  
องค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง

ตอนที่ 1 : ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง มีด้วยกัน 3 ด้าน 15 ตัวชี้วัด ได้แก่

ด้านที่ 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ 8 ตัวชี้วัด

ด้านที่ 2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 4 ตัวชี้วัด

ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ 3 ตัวชี้วัด

ตอนที่ 2 : ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้  
ของผู้เรียน ได้แก่

1. วิธีดำเนินการ พิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ

2. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่คาดหวัง เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ

องค์ประกอบที่ 2 การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ประเมินระดับความสำเร็จการมีส่วนร่วมใน  
การพัฒนาการศึกษา โดยพิจารณาจากปริมาณงาน ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาแล้วเสร็จ

องค์ประกอบที่ 3 การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.3 โรงเรียนหนองคูหนองงูเห่าล้อม ได้แจ้งประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนโดยให้บุคลากรในโรงเรียน รับทราบและถือปฏิบัติต่อไป

1.4 ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

1.5 ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุงแก้ไข พัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

1.6 ผู้ประเมินทำการประเมินสมรรถนะหรือพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการที่ผู้ประเมินสังเกตเห็นหรือการแสดงออกที่เห็นชัดเจนของผู้รับการประเมิน เพื่อเป็นข้อมูลในการประเมิน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบพฤติกรรม ที่สังเกตได้ของผู้รับการประเมินกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนดไว้

1.7 โรงเรียนหนองคูหนองงูเห่าล้อม ได้มีคำสั่ง ที่ 24/2566 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2566 เรื่อง แต่งตั้งทีม ให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม เพื่อให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะตอบซักถาม เกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และแนวปฏิบัติตน

1.8 ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมิน ไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการในสังกัดเดียวกันอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยาน ว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

1.9 ให้มีการเสนอผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก่อนเสนอให้ผู้อำนวยการพิจารณาส่งผลการประเมินให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนต่อไป

**2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ความกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts)**

การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีรายการประเมิน 10 รายการ โดยพิจารณาจากพฤติกรรมในการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและ

จรรยาบรรณวิชาชีพ โดยสอดคล้องกับแนวปฏิบัติ Do's & Don'ts พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนหนองคูหนองหงูเหลือม โดยแยกตามประมวลจริยธรรมหลัก ทั้ง 8 ข้อ ดังนี้

ควรกระทำ	- ยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
	- แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูน จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ส่งเสริม สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ
ไม่ควรกระทำ	- ไม่ด้อยค่าความเป็นไทย
	- ไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
	- ไม่ลบหลู่ดูแคลนด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
ควรกระทำ	- ซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ไม่ควรกระทำ	- ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ฝ่าฝืนข้อกำหนด ระเบียบ กฎหมาย
ควรกระทำ	- กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
ไม่ควรกระทำ	- ไม่ประพฤติปฏิบัติตนในทางเสื่อมเสียขาดคุณธรรม
ควรกระทำ	- มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว หรือพวกพ้อง
ไม่ควรกระทำ	- ไม่เอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง
	- ไม่มีประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ควรกระทำ	- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ
ไม่ควรกระทำ	- ไม่ละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหาย
ควรกระทำ	- ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา
ไม่ควรกระทำ	- ไม่ประพฤติตนให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ศักดิ์ศรีของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา
ควรกระทำ	- เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็กและยอมรับความแตกต่าง ของบุคคล
ไม่ควรกระทำ	- ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือด้อยค่าจากความแตกต่างของบุคคล

### 3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

โรงเรียนหนองตุมหนองสูงเหลืออม ได้นำหลักการตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางปฏิบัติตน และแนวปฏิบัติ Do's & Don'ts พฤติกรรมทางจริยธรรม มาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2566) ก่อนการเลื่อนเงินเดือน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารอบดังกล่าว นำมาซึ่งมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนงานในภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

### 4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการกำหนดให้มีหลักสมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่า โรงเรียนหนองตุมหนองสูงเหลืออม มีการประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกผ่านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และระดับการประเมินสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้ประกาศใช้ สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่

นอกจากนี้ ผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมยังสามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการอื่น ๆ ดังนี้

- 4.1 มาตรการป้องกันการทุจริตในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นลูกจ้างชั่วคราว
- 4.2 การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ต าแหน่งครูผู้ช่วย
- 4.3 การประเมินเพื่อมี/เลื่อนวิทยฐานะ

### 5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

#### 5.1 ปัญหา/อุปสรรค

การนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลพฤติกรรมที่แสดงออก มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินที่ต้องรับรู้ความคาดหวังร่วมกันภายใต้เกณฑ์การประเมินที่กำหนด เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการใช้ข้อมูลประกอบดุลพินิจในการพิจารณาร่วมด้วยอย่างรอบด้าน



## 5.2 ข้อเสนอแนะ

- 1) การนำผลการประเมินในแต่ละรอบปีมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานทั้งด้านระบบงานและการพัฒนาตนเองของผู้ถูกประเมิน
- 2) ให้ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีมีความน่าเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ในด้านความรู้ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรม และความซื่อสัตย์
- 3) ประชาสัมพันธ์ในเรื่องจริยธรรมให้ครอบคลุมทุกช่องทางเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้น และส่งเสริมจริยธรรม และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน



(ดร.ธัญพร หลวงทองรัชภา)

ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองตุมหนองงูเห่าล้อม

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ร ๑๕



สำนักงาน ก.ค.ศ.  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑

ด้วย ก.ค.ศ. ได้ออกกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๕ ตอนที่ ๗๖ ก วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๑ และมีผลใช้บังคับ  
ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ และแจ้งข้าราชการในสังกัดทราบด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายพินิจศักดิ์ สุวรรณรังค์)

เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐

โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๓๒๒๙



กฎ ก.ค.ศ.

การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พ.ศ. ๒๕๖๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และมาตรา ๗๓ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ค.ศ. โดยได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี ออกกฎ ก.ค.ศ. ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.ค.ศ. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๓ ในกฎ ก.ค.ศ. นี้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครั้งแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

“ครั้งหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

“ครั้งที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครั้งแรกหรือครั้งหลังที่ผ่านมา แล้วแต่กรณี

“หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่า ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ อธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า หัวหน้าส่วนราชการ ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้บริหารหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

“ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน” หมายความว่า ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการที่ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งขึ้นเพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานและความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

“กศจ.” หมายความว่า คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด และหมายความรวมถึง อ.ก.ค.ศ. ซึ่ง ก.ค.ศ. ตั้งด้วย

“ค่ากลาง” หมายความว่า ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดกับเงินเดือนสูงสุดแต่ละอันดับที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดหารด้วยสอง เพื่อให้ได้ตัวเลขที่จะนำไปใช้คิดฐานในการคำนวณ

“ฐานในการคำนวณ” หมายความว่า ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละอันดับ โดยแบ่งออกเป็น

(๑) ฐานในการคำนวณระดับล่าง ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

(๒) ฐานในการคำนวณระดับบน ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนสูงสุดตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

ในกรณีที่คำนวณตามวิธีการดังกล่าวแล้ว มีผลทำให้ฐานในการคำนวณระดับล่างของอันดับเงินเดือนที่สูงกว่า มีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับฐานในการคำนวณระดับบนของอันดับเงินเดือนที่ต่ำกว่าซึ่งอยู่ถัดลงไป ก.ค.ศ. อาจปรับฐานในการคำนวณระดับล่างของอันดับเงินเดือนที่สูงกว่านั้นเสียใหม่ให้สูงขึ้นได้ โดยต้องนำภาพรวมของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนทั้งระบบมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

“ช่วงเงินเดือน” หมายความว่า ช่วงของเงินเดือนระหว่างเงินเดือนขั้นต่ำถึงค่ากลางหรือระหว่างค่ากลางถึงเงินเดือนขั้นสูง แล้วแต่กรณี และช่วงเงินเดือนที่ ก.ค.ศ. ปรับให้สอดคล้องกับฐานในการคำนวณด้วย

ข้อ ๔ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามคน ทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนโดยความเห็นชอบของ กศจ. เว้นแต่กรณีที่สถานศึกษาใดมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นตำแหน่งทางวิชาการ และมีกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายดังกล่าว กำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนโดยความเห็นชอบของสถานศึกษาก็ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายนั้น

การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. นี้ และให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดตามมาตรา ๗๒ มาประกอบการพิจารณา โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่ส่วนราชการได้รับการจัดสรรให้ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้พิจารณาโดยยึดหลักคุณธรรม ความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลักตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งให้พิจารณาถึงความประพฤตินในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบกับข้อมูลการลา พดุงการมาทำงาน และข้อควรพิจารณาอื่นของผู้นั้น

การเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีได้ดำเนินการตามวรรคสองและวรรคสาม แต่ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากันจะกระทำมิได้

ข้อ ๕ เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรวงเงินงบประมาณอย่างเป็นธรรม ให้ส่วนราชการบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนในภาพรวมของส่วนราชการหรือเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี

การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนในแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณ และให้ส่วนราชการหรือเขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

ข้อ ๖ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยปกติให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังต่อไปนี้

(๑) ครั้งที่หนึ่ง เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่สอง เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ ๗ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนในแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนที่ได้รับแต่งตั้ง

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ การเลื่อนเงินเดือนให้คำนวณจากฐานในการคำนวณของอันดับเงินเดือนของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำหรับตำแหน่งที่มีวิทยฐานะซึ่งไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรา ๕๕ ไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระดับดีขึ้นไป หรือให้งดการเลื่อนเงินเดือน แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ หากผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นหรือวิทยฐานะที่สูงขึ้น และเงินเดือนที่ได้รับอยู่นั้นต่ำกว่าเงินเดือนขั้นสูงของอันดับเงินเดือนในตำแหน่งและวิทยฐานะใหม่ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษได้ โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งหลังสุดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว โดยให้เลื่อนเงินเดือนตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะใหม่นั้น

ข้อ ๘ ให้ ก.ค.ศ. กำหนดค่ากลาง ฐานในการคำนวณ และช่วงเงินเดือนตามกฎหมาย ก.ค.ศ. นี้แล้วให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ่งส่วนราชการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบเป็นการล่วงหน้า

ข้อ ๙ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจัดให้มีการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อนฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเดือนนั้น

ในกรณีที่ไม่สั่งเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่สั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

- (๑) ในครั้งปีที่แล้วมา มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละหกสิบ
- (๒) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
- (๓) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน
- (๔) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (๕) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย
- (๖) ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน
- (๗) ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน
- (๘) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๙) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ช) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมาย

(ณ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย ที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (๙) (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๑๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ส่งหรืออนุญาตให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ตามความจำเป็นหรือความต้องการของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพ หรือเป็นคุณสมบัติขาดแคลน ทั้งนี้ ต้องเป็นคุณสมบัติที่ ก.ค.ศ. รับรองและกำหนดว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนไปศึกษาให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี ต่อเมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.ค.ศ. หรือ กศจ. ที่ได้รับมอบหมาย และต้องอยู่ภายในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ยื่นคำขอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อเสนอต่อ ก.ค.ศ. หรือ กศจ. ที่ได้รับมอบหมายเพื่อพิจารณาอนุมัติก่อนไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย

(๒) ศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย สำเร็จภายในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตและตามระยะเวลาของหลักสูตรที่สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ได้กำหนดไว้โดยไม่มีการขอขยายระยะเวลา

(๓) มีความอดสาหัส ขยันหมั่นเพียรในการศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย โดยต้องมีผลการศึกษา ผลการฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี ดังต่อไปนี้

(ก) การศึกษาระดับปริญญาตรี มีผลการศึกษาสะสมตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่า ๒.๕

(ข) การศึกษาระดับปริญญาโท มีผลการศึกษาสะสมตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่า ๓.๒

(ค) การศึกษาระดับปริญญาเอก มีผลการศึกษาสะสมตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่า ๓.๕

(ง) การฝึกอบรม หรือวิจัย มีผลการฝึกอบรมหรือมีความก้าวหน้าในการวิจัย ที่มีคุณภาพสูง แล้วแต่กรณี

(๔) มีการใช้ความรู้เกี่ยวกับหลักวิชาที่ได้ศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย เพื่อเป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษา ที่สังกัด โดยจัดทำเป็นรายงานเสนอแนวความคิดหรือวิธีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือคุณภาพการศึกษาเสนอต่อผู้บังคับบัญชาทุกครั้งที่มีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ให้คณะกรรมการพิจารณาผลการศึกษา ผลการฝึกอบรม หรือความก้าวหน้าในการวิจัย และรายงานเสนอแนวความคิดหรือวิธีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษา ตาม (๔) เป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วย ข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชา และให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณารายงานผล จากผู้บังคับบัญชา ถ้าเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้ก่อน เมื่อผู้นั้นสำเร็จการศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย และกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน สั่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้ออการเลื่อนเงินเดือนไว้

การเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละสองของฐานในการคำนวณ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นในแต่ละรอบการประเมิน

เมื่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนได้สั่งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความในข้อนี้แล้ว ให้รายงาน ก.ค.ศ. ทราบ พร้อมทั้งจัดส่งหลักฐานและเอกสารประกอบการพิจารณา

ข้อ ๑๒ การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงาน ในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๑๐ (๙) (ข) ในครั้งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์พิจารณา เว้นแต่ อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๐ (๕) และ (๖) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน มาเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง สับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยราชการในต่างกระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานการศึกษาหรือได้รับมอบหมาย หรือได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานใน องค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๑๐ (๙) (ข) ในครั้งปีที่แล้วมา ให้นำผลการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย

ข้อ ๑๓ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในครั้งปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๑๐ (๙) (ข) หรือถูกสั่งให้ไปทำการใดซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ หรือได้รับอนุญาต



ให้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ เนื่องจากได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการ ในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่จนทำให้ตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการ เมื่อผู้นั้นกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ผู้นั้นมีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนได้ ครั้งละไม่เกินร้อยละสามของฐานเงินเดือนข้าราชการผู้นั้นในแต่ละรอบการประเมินสำหรับช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงาน หรือช่วงเวลาที่ถูกสั่งให้ไปทำการนั้น หรือช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ โดยให้ใช้ผลการเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพประกอบการพิจารณาด้วย โดยให้สั่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ควรจะได้เลื่อน ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด

ข้อ ๑๔ ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจะนำเอาเหตุที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญามาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัย ที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ และเป็นกรณที่ถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษจะสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้วมีผล ทำให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. นี้ ให้ผู้นั้นมีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. นี้

ข้อ ๑๗ ในครั้งปีที่แล้วมา ถ้าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้ผู้นั้นมีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ

ข้อ ๑๘ ในครั้งปีที่แล้วมา ถ้าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายนหรือ ๑ ตุลาคม ให้ผู้นั้นมีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ โดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

ข้อ ๑๙ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ตามข้อ ๑๐ เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสายตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. นี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเสนอ กศจ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายได้ในอัตราไม่เกินร้อยละสองของฐานในการคำนวณของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้น

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ตามกฎ ก.ค.ศ. นี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน โดยความเห็นชอบของ กศจ. เสนอ ก.ค.ศ. เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะราย

ข้อ ๒๐ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ลาไปศึกษาฝึกอบรม หรือวิจัย อยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.ค.ศ. นี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๒๑ ในวันที่กฎ ก.ค.ศ. นี้ใช้บังคับ ถ้าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน และผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ผู้นั้นถูกรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะเหตุกรณีถูกฟ้องคดีอาญาตามหลักเกณฑ์ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.ค.ศ. นี้ใช้บังคับ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นที่ได้ออไว้ทั้งหมด

ข้อ ๒๒ การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ สำหรับครึ่งปีหลังของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.ค.ศ. นี้ใช้บังคับ

ข้อ ๒๓ การใดที่เคยดำเนินการได้ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ อยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.ค.ศ. นี้ใช้บังคับ และมีได้กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. นี้ จะดำเนินการต่อไปได้ประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

ประธาน ก.ค.ศ.

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก.ค.ศ. ฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างบัญชีเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากเดิมซึ่งเป็นแบบขั้นเงินเดือน มาเป็นแบบบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง และมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้บัญญัติให้ปรับเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่ได้รับอยู่เดิมเข้าสู่อัตราในบัญชีแนบท้ายพระราชบัญญัติ โดยให้ดำเนินการภายในหนึ่งปี นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา นอกจากนี้ ข้อ ๗ แห่งคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๖/๒๕๖๐ เรื่อง การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้กำหนดให้แก้ไขคำว่า “ขั้นเงินเดือน” ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นคำว่า “เงินเดือน” ทุกแห่งแล้ว ด้วยเหตุนี้ เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสอดคล้องกับบัญชีเงินเดือนที่เปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.ค.ศ. นี้



# แนวทางการดำเนินการ

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ตำแหน่งครู

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

กลุ่มส่งเสริมประสานการบริหารงานบุคคล  
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## คำนำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ทุกปีงบประมาณ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามตำแหน่งและวิทยฐานะที่คาดหวัง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้จัดทำแนวทางการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำแหน่งครู เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจน และครอบคลุมเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ รวมทั้งใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติหรือปรับประยุกต์การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) โดยเชื่อมโยงบูรณาการกับการขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และสอดคล้องกับบริบทในการปฏิบัติหน้าที่

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ  
มกราคม ๒๕๖๕

## สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

ส่วนที่ ๑ บทนำ

    ความสำคัญและความเป็นมา

๑

    นิยามศัพท์ สำหรับตำแหน่งครู

๕

ส่วนที่ ๒ แนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

๖

    องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน

๗

    การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

๘

    การนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

๘

    ข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

ส่วนที่ ๓ แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน

๙

    ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

๑๐

    การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

ส่วนที่ ๔ แนวทางการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง

๑๖

    องค์ประกอบการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน

๑๗

    คำชี้แจงการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน

๑๘

    เกณฑ์การให้คะแนนข้อตกลงในการพัฒนางาน

๑๘

    คณะกรรมการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน

๑๙

    วิธีการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน

๑๙

    เกณฑ์การตัดสินข้อตกลงในการพัฒนางาน

ส่วนที่ ๕ การขอมิวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

๒๐

    คุณสมบัติผู้ขอรับการประเมินเพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะ

๒๑

    การประเมินเพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะ

๒๑

    วิธีการเพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะ

๒๓

    รูปแบบการจัดทำไฟล์ดิจิทัลเพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะ

๒๔

    คำชี้แจงการประเมินเพื่อขอมิวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

๒๔

        ด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒

๒๗

        ด้านที่ ๓

๒๘

    แนวปฏิบัติการดำเนินการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

๓๒

    การดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ

    ในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

บรรณานุกรม

คณะผู้จัดทำ

## ส่วนที่ ๑ บทนำ

### ความสำคัญและความเป็นมา

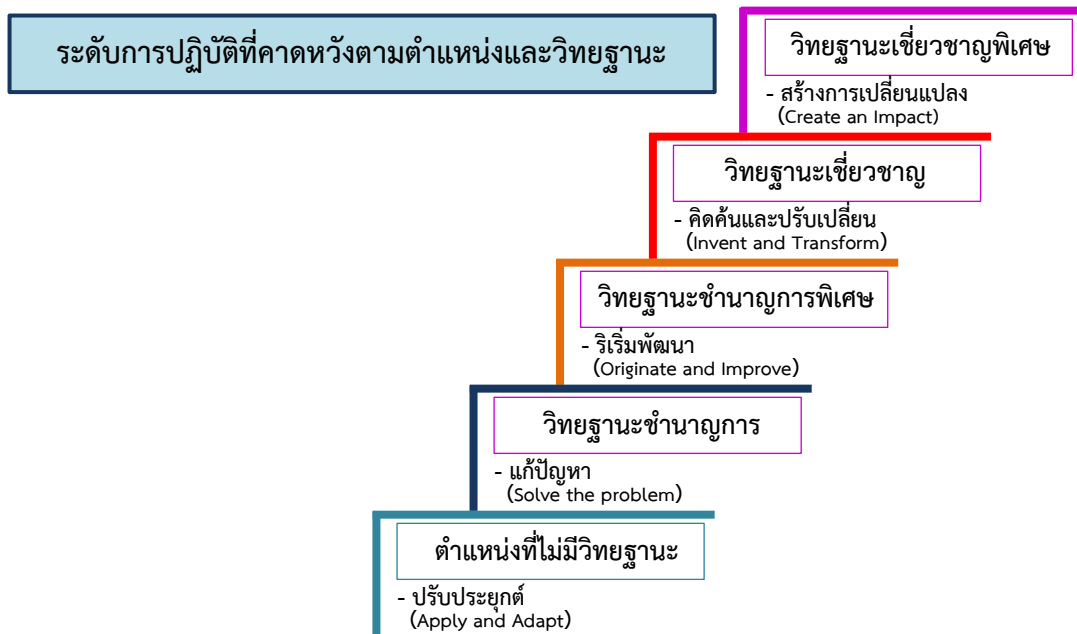
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๕๔ และหมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ จ. ด้านการศึกษา (๓) บัญญัติไว้ว่า “ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน 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 ทักษะเจตคติที่ถูกต้อง และรู้จักดูแลสุขภาพเพื่อการจัดการในเรื่อง การดำรงชีวิตของตนเองและการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่น ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ รวมทั้งครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ครูมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เรื่องและประเด็นปฏิรูป ได้กำหนดแผนงานเพื่อการปฏิรูป การศึกษา ๗ เรื่อง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษาข้างต้น ในเรื่องที่ ๔ การปฏิรูปกลไก และระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครู และอาจารย์ ประเด็นปฏิรูป ๕ ประเด็น ได้แก่ (๑) การผลิตครูและการคัดกรองครู เพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพ ตรงกับความต้องการของประเทศ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู (๒) การพัฒนาวิชาชีพครู (๓) เส้นทางวิชาชีพครู เพื่อให้ครูมีความก้าวหน้า ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม (๔) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษา (๕) องค์กรวิชาชีพครูและการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในส่วนแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมิน ตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและการแต่งตั้ง และกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายในการปรับหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะใหม่ต้องส่งผลไปถึงผู้เรียน มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าการจัดทำผลงานวิชาการ มีการบูรณาการการทำงานที่เชื่อมโยงกัน โดยมีการประเมิน ที่ไม่ยุ่งยากไม่ซับซ้อนและเป็นธรรม จากงานวิจัยในโครงการการสังเคราะห์ระบบและแนวทางการปฏิบัติการ พัฒนาวิชาชีพครู

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 และสนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียนแบบร่วมมือกันตามลำดับ

ดังนั้น เพื่อความสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กฎหมายการศึกษา ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนปฏิรูปการศึกษา และแนวนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงได้ใช้การวิจัยเป็นฐานดำเนินการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาในการประเมินวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดตลอดจนสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาวิจัยของประเทศต่าง ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดสำคัญ ในการดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นหัวใจสำคัญที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาชั้นใหม่ให้สอดคล้องกับเรื่องสำคัญที่ต้องดำเนินการให้ตอบสนองต่อนโยบาย 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 นอกเหนือจากห้องเรียนสามารถสอนให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ (School as an Organization) การจัดระบบการบริหารจัดการในสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นงานหลักของครูและผู้อำนวยการสถานศึกษา ลดความซ้ำซ้อน การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนกับการให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ (มาตรา ๕๔) และการคงวิทยฐานะ (มาตรา ๕๕) เป็นเรื่องเดียวกัน (ใช้ตัวชี้วัดเดียวกัน) School Professional Community การจัดทำ PLC เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ควรกำหนดเป็นตัวชี้วัดของผู้อำนวยการสถานศึกษาด้วย Support System ควรเป็นระบบ Online System เชื่อมโยงกับแพลตฟอร์มการพัฒนาต่าง ๆ ครูต้องได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการจำเป็นอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

ในส่วนของคุณครู สำนักงาน ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วเห็นว่า ครูที่มีศักยภาพนอกจากจะต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะที่คาดหวังแล้ว ยังต้องสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ จึงได้นำความคิดเห็นของนักวิชาการและผลการวิจัยดังกล่าวมาปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โดยครูต้องมีการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามตำแหน่งและวิทยฐานะ และต้องสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ เพื่อร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยได้กำหนดระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูตามภาพประกอบที่ ๑ ดังนี้





ภาพประกอบที่ ๑ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ตำแหน่งครู

ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ คาดหวังจะเป็นประโยชน์กับผู้เรียน สถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวิชาชีพครู เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะ และทำให้กระบวนการพัฒนาเกิดขึ้นจากกระบวนการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร

๒. ครูและผู้บริหารเข้าถึงห้องเรียนมากขึ้น ทำให้ได้รับทราบสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละห้องเรียน สามารถนำมากำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

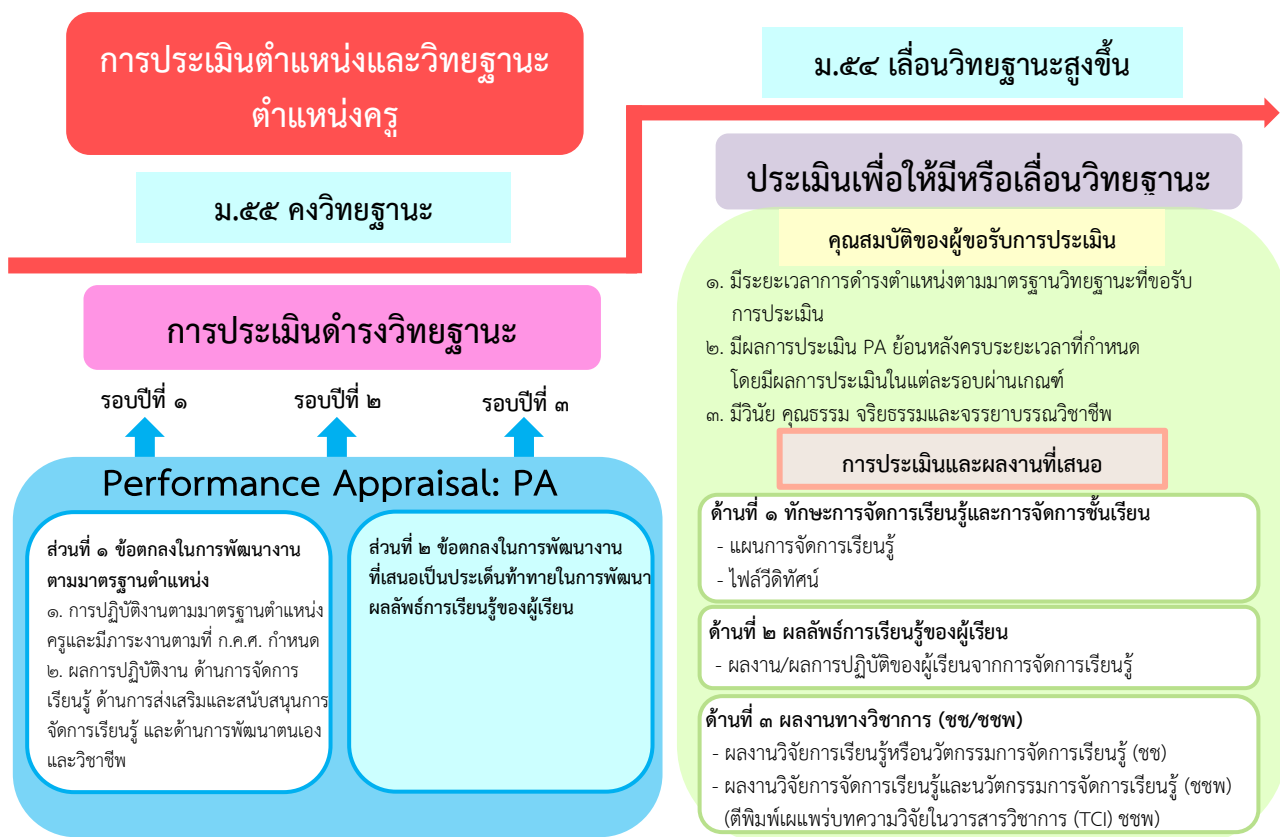
๓. การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละปีงบประมาณ ทำให้ข้าราชการครูได้ทราบถึงจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา ซึ่งจะช่วยให้มีแนวทางในการพัฒนาตนเองที่ชัดเจน และสามารถนำผลการพัฒนา มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

๔. 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 มีความเชื่อมโยงบูรณาการกับระบบการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนและการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ ตามมาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยมีความเชื่อมโยงของระบบการประเมินตามภาพประกอบที่ ๒ ดังนี้



ภาพประกอบที่ ๒ ความเชื่อมโยงของระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

## นิยามศัพท์ สำหรับตำแหน่งครู

ตามหลักเกณฑ์และวิธีประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๙.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔)

“**ผู้อำนวยการสถานศึกษา**” ให้ความหมายรวมถึง ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ด้วย

“**ผู้เรียน**” หมายความว่า นักเรียน นักศึกษา หรือผู้รับบริการ

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

“**ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน**” หมายความว่า ความรู้ ทักษะ เจตคติ ความคิด พฤติกรรม หรือคุณลักษณะตามจุดประสงค์ของหลักสูตร ที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือมีพัฒนาการมากขึ้น เมื่อผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติตามกระบวนการหรือกิจกรรมที่ครูผู้สอนออกแบบและดำเนินการ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก “ผลงาน” (Product) หรือ “ผลการปฏิบัติ” (Performance) ของผู้เรียนที่ปรากฏ ภายหลังจากการเรียนรู้

“**ข้อตกลงในการพัฒนางาน**” (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่ข้าราชการครู ได้เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตรให้สูงขึ้น โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของ ตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษา นโยบายของ ส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

“**ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal)** เรียกโดยย่อว่า ระบบ DPA หมายความว่า ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบบออนไลน์ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งผ่าน จัดการและประมวลผลข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง ในการพัฒนางาน รวมทั้งหลักฐานประกอบการพิจารณาเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะ

## ส่วนที่ ๒

### แนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

ตามที่ ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เพื่อให้มีแนวทางในการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้จัดทำแนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะ ดังนี้

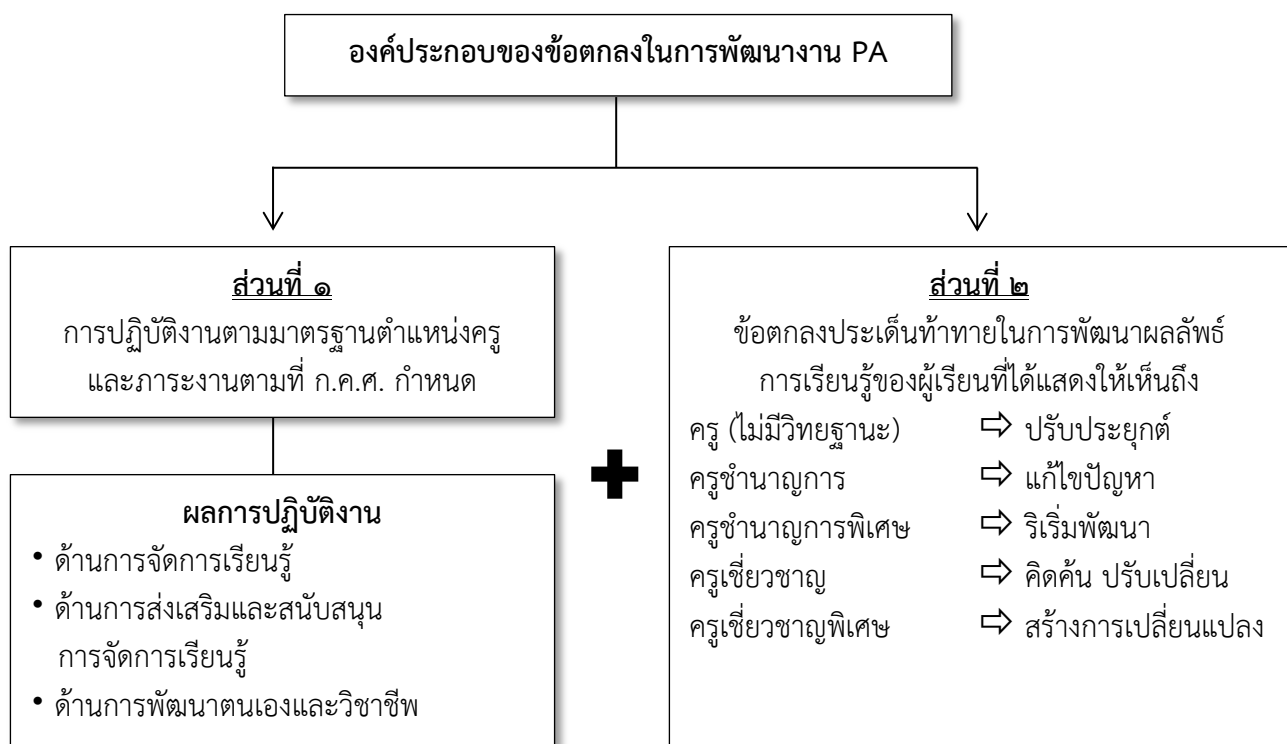
#### องค์ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางาน

ข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ ๑** ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
๒. ผลการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

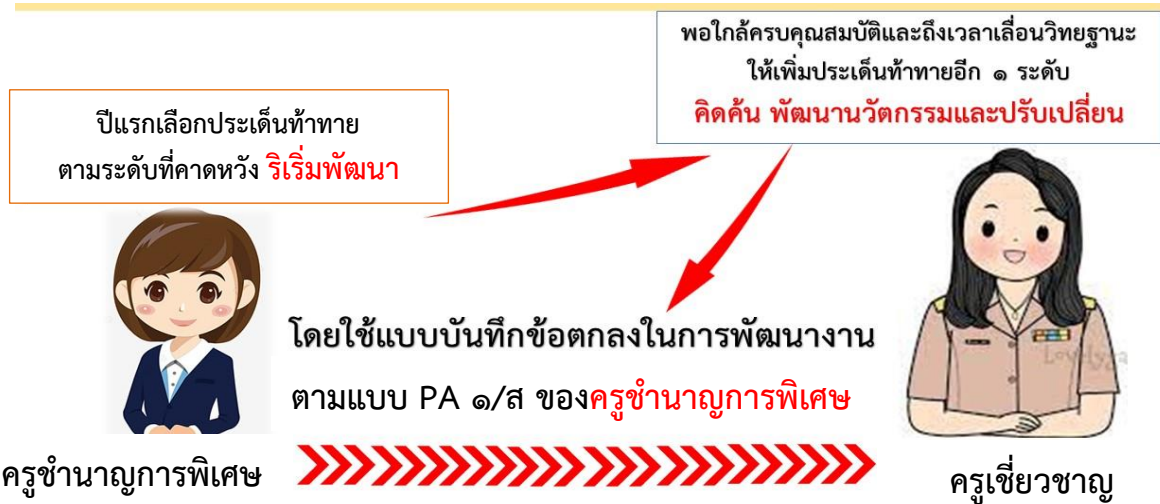
**ส่วนที่ ๒** ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยครูต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยนหรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษานโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ



ภาพประกอบที่ ๓ องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

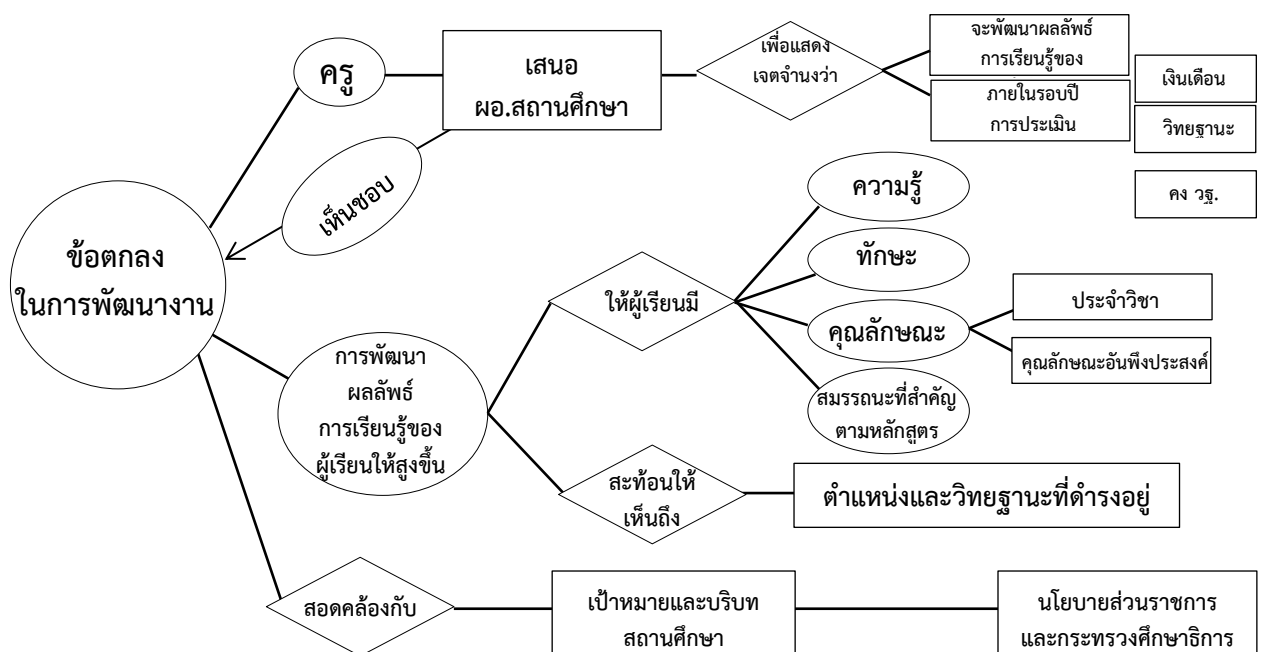
### การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

ให้ข้าราชการครูจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามวิถีสถาณะของตนเองทุกปีงบประมาณ เมื่อครบคุณสมบัติและถึงเวลาเลื่อนวิทยฐานะให้เลือกประเด็นทำทหายเพิ่มอีก ๑ ระดับตามระดับความคาดหวังของวิทยฐานะ ตามแบบบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางาน PA ๑/ส ในระดับวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ตามภาพประกอบที่ ๕



ภาพประกอบที่ ๔ การเขียนประเด็นทำทหายเมื่อไ้ครบคุณสมบัติ

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



ภาพประกอบที่ ๕ แนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

### การนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

๑. ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หมวด ๔ และแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ที่กำหนดไว้ในหมวด ๕ แล้วแต่กรณี

๒. ใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครู เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ตามนัยมาตรา ๕๕ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๖

๓. ใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

### ข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

๑. 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 ๑/ส

## ส่วนที่ ๓

### แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครูทุกคน ต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง และข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

#### ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

ก.ค.ศ. มีมติกำหนดภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังต่อไปนี้

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

๑. ชั่วโมงสอนตามตารางสอน หมายถึง จำนวนชั่วโมงสอนในรายวิชา/วิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่กำหนดไว้ตามหลักสูตร การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ กิจกรรมฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เรียน

๒. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา เช่น การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัด ประสบการณ์ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และแผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (IP) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การประเมินพัฒนาการเด็ก การสร้างและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน เป็นต้นและการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๓. งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง งานส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาในด้านต่าง 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 ๒.๑)	จำนวนชั่วโมงภาระงานขั้นต่ำ (ตามข้อ ๒.๑ และข้ออื่นๆ)
๑. ปฐมวัย	ไม่ต่ำกว่า ๖ ชั่วโมง/สัปดาห์	ไม่ต่ำกว่า ๑๔ ชั่วโมง/สัปดาห์
๒. ประถมศึกษา ๓. มัธยมศึกษา (รวมโรงเรียนวัดอุปถัมภ์พิเศษ หรือโรงเรียนจัดการเรียนรวม)	ไม่ต่ำกว่า ๑๒ ชั่วโมง/สัปดาห์	ไม่ต่ำกว่า ๒๐ ชั่วโมง/สัปดาห์
๔. การศึกษาพิเศษ ๔.๑ เฉพาะความพิการ และศูนย์การศึกษาพิเศษ ๔.๒ ศึกษาสงเคราะห์ และราชประชานุเคราะห์	ไม่ต่ำกว่า ๖ ชั่วโมง/สัปดาห์ ไม่ต่ำกว่า ๑๒ ชั่วโมง/สัปดาห์	ไม่ต่ำกว่า ๑๔ ชั่วโมง/สัปดาห์ ไม่ต่ำกว่า ๒๐ ชั่วโมง/สัปดาห์

## การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานของครูสามารถเลือกเขียนได้ตามแนวทาง ๓ รูปแบบ คือ การเขียนตามแบบครุנית แบบครุหน่วย และแบบครุหน้า ดังนี้

### ๑. แนวทางการเขียนข้อตกลงแบบครุנית

- ๑.๑ ศึกษาตัวชี้วัดทั้ง ๓ ด้าน ๑๕ ตัวชี้วัด จากคู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ หน้า ๗๒ – ๑๐๑ (ตามระดับวิทยฐานะ)
- ๑.๒ ตั้งคำถามกับตัวเองว่า “ต้องทำงานใด เพื่อตอบแต่ละตัวชี้วัด?”
- ๑.๓ เริ่มเขียน PA จากส่วนที่ ๑
- ๑.๔ ในส่วนที่ ๒ ที่เป็นประเด็นท้าทายครูสามารถเลือกจากการเขียนส่วนที่ ๑ หรือเลือกจากปัญหาที่มาจากห้องเรียนหรือวง PLC



### ๒. แนวทางการเขียนข้อตกลงแบบครุหน่วย

- 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?”



### ๓. แนวทางการเขียนข้อตกลงแบบครุหน้า

- ๓.๑ คิดประเด็นท้าทาย โดยหาปัญหาที่แท้จริง อาจเป็นปัญหาจากบทเรียน ชั้นเรียน หรือนักเรียนรายบุคคล
- ๓.๒ ตั้งคำถามกับตัวเองว่า “ประเด็นท้าทายนี้ สามารถอธิบายอย่างไรได้บ้าง เพื่อตอบทุกตัวชี้วัดในส่วนที่ ๑?”
- ๓.๓ เริ่มเขียน PA ในส่วนที่ ๑ - ๒





โดยครูผู้สอนสามารถดำเนินการได้ตามแนวทาง ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ปัญหา โดยการศึกษาสภาพปัญหาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในรอบปีหรือในภาคเรียนที่ผ่านมา

๒. เลือกปัญหาและคุณภาพที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ที่เป็นปัญหาที่สำคัญแล้วนำมากำหนดเป็นข้อตกลงในการพัฒนางานให้สอดคล้องกับระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่าของผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน พร้อมทั้งระบุเรื่องของ **ประเด็นท้าทาย** ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน

๓. ระบุประเภทของห้องเรียนที่ผู้จัดทำข้อตกลงปฏิบัติจริง

๔. ระบุและเขียนส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ได้แก่

๑) ภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด

๒) งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู

๒.๑) เขียนระบุรายละเอียดของงาน (Tasks) ที่จะปฏิบัติในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยอาจจะบูรณาการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง 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) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น โดยจะต้องระบุปริมาณและหรือคุณภาพที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่าได้

๕. ระบุและเขียนส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยการเขียนระบุเรื่องของประเด็นท้าทายที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่า แล้วเขียนบรรยายรายละเอียดของประเด็นท้าทายตามหัวข้อต่อไปนี้

๑) สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นที่สอน

เขียนบรรยายถึงสภาพปัญหาจากการวิเคราะห์ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่ผู้จัดทำข้อตกลงเลือกมาเป็นประเด็นท้าทาย อาจจะถึงผลการวิเคราะห์และแหล่งที่มาของข้อมูลที่เชื่อถือได้ ตามบริบทของสถานศึกษา

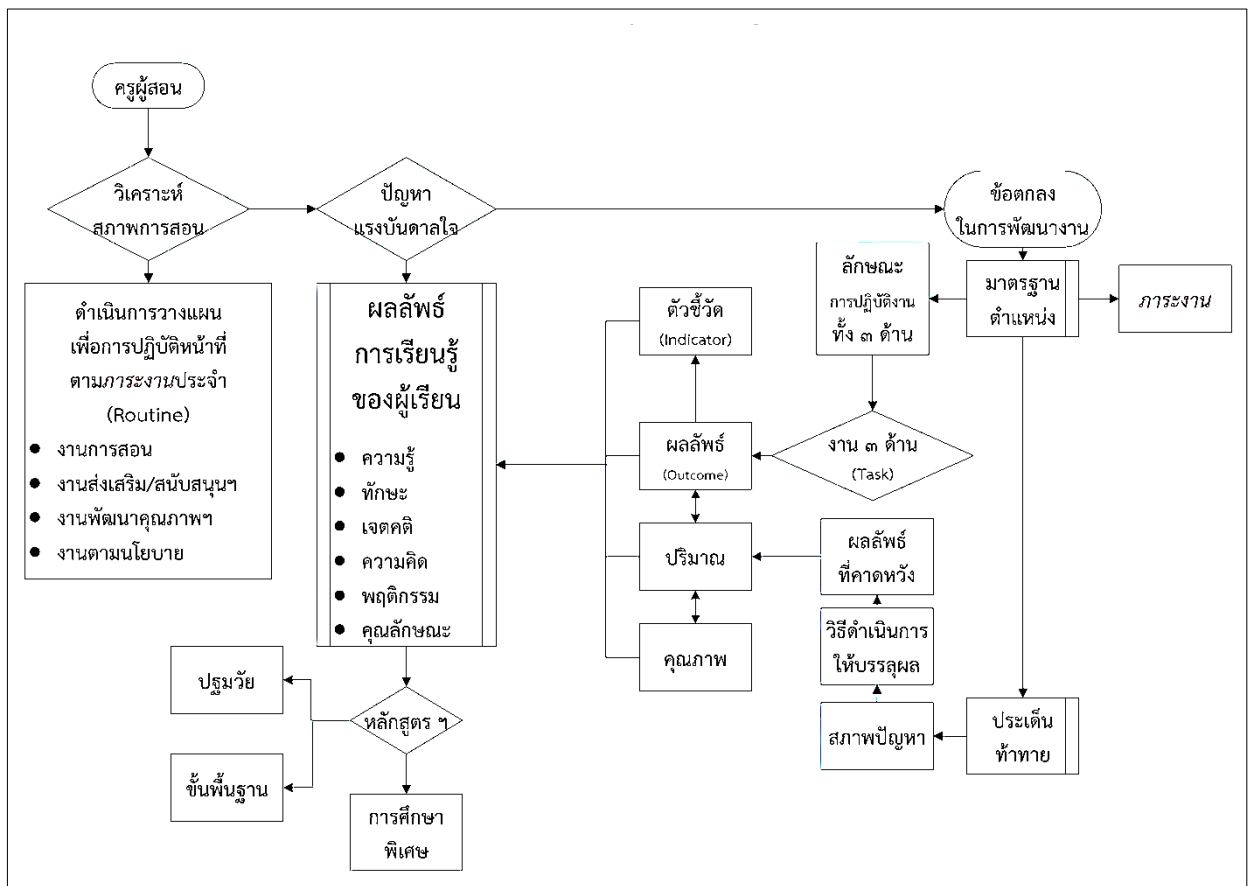
## ๒) วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

เขียนบรรยายและระบุถึงวิธีการ หรือสื่อ หรือนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีที่นำมาใช้ ในการแก้ไข ปัญหาผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตามบริบทของสถานศึกษาอาจรบุถึงเครื่องมือกระบวนการ หรือขั้นตอนในการดำเนินการให้บรรลุผลตามเป้าหมายของประเด็นท้าทาย

### ๓) ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง

#### ๓.๑) เชิงปริมาณ

เขียนระบุถึงจำนวนหรือปริมาณหรือร้อยละของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นของผู้เรียน สะท้อนให้เห็นถึง ระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่าได้ ทั้งนี้ อาจระบุเป็นข้อ ๆ

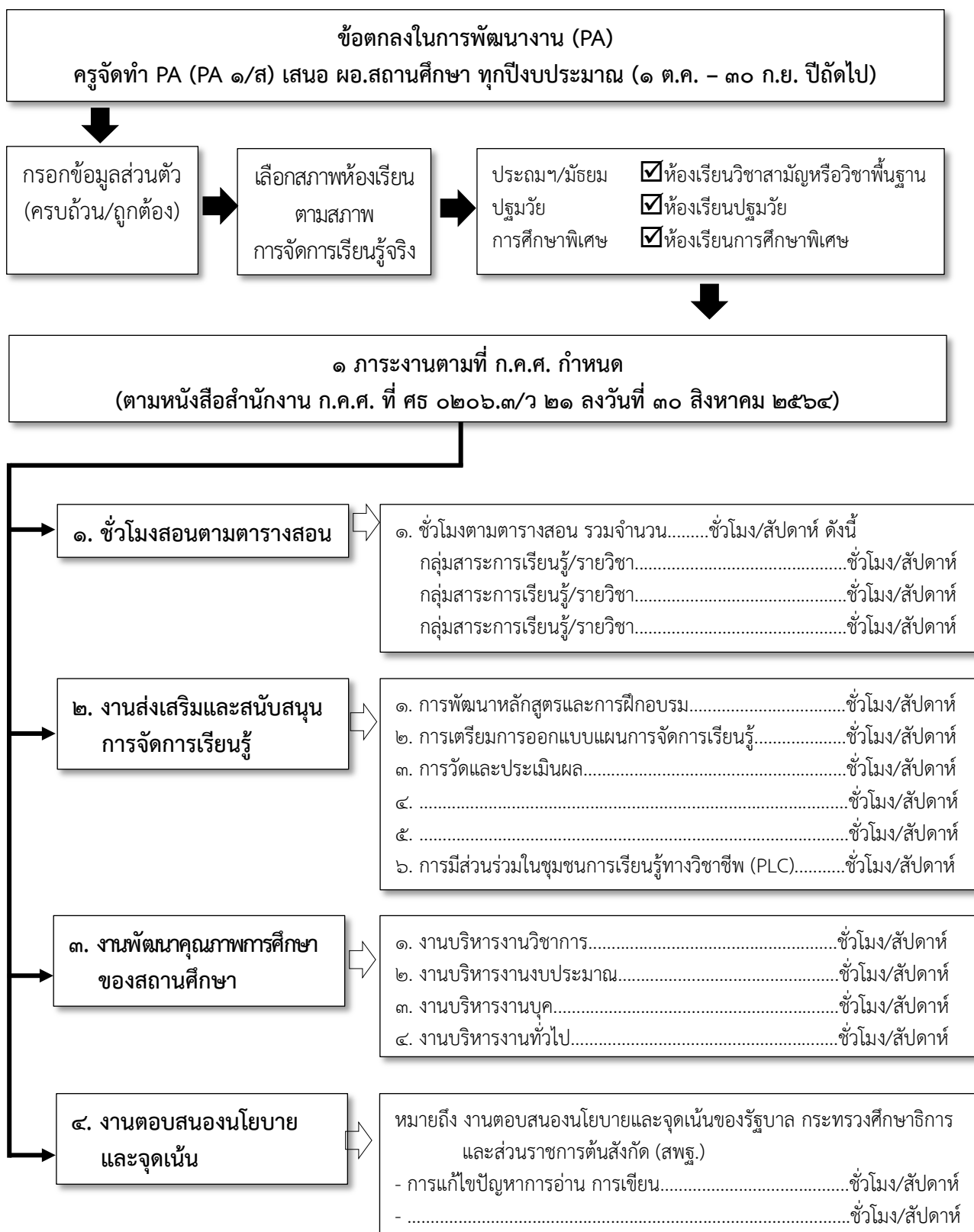


ภาพประกอบที่ ๖ สรุปแนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน

#### ๓.๒) เชิงคุณภาพ

เขียนระบุถึงคุณภาพของผู้เรียนที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น ที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่าได้ ทั้งนี้ อาจระบุเป็นข้อ ๆ

แนวทางในการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)  
ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

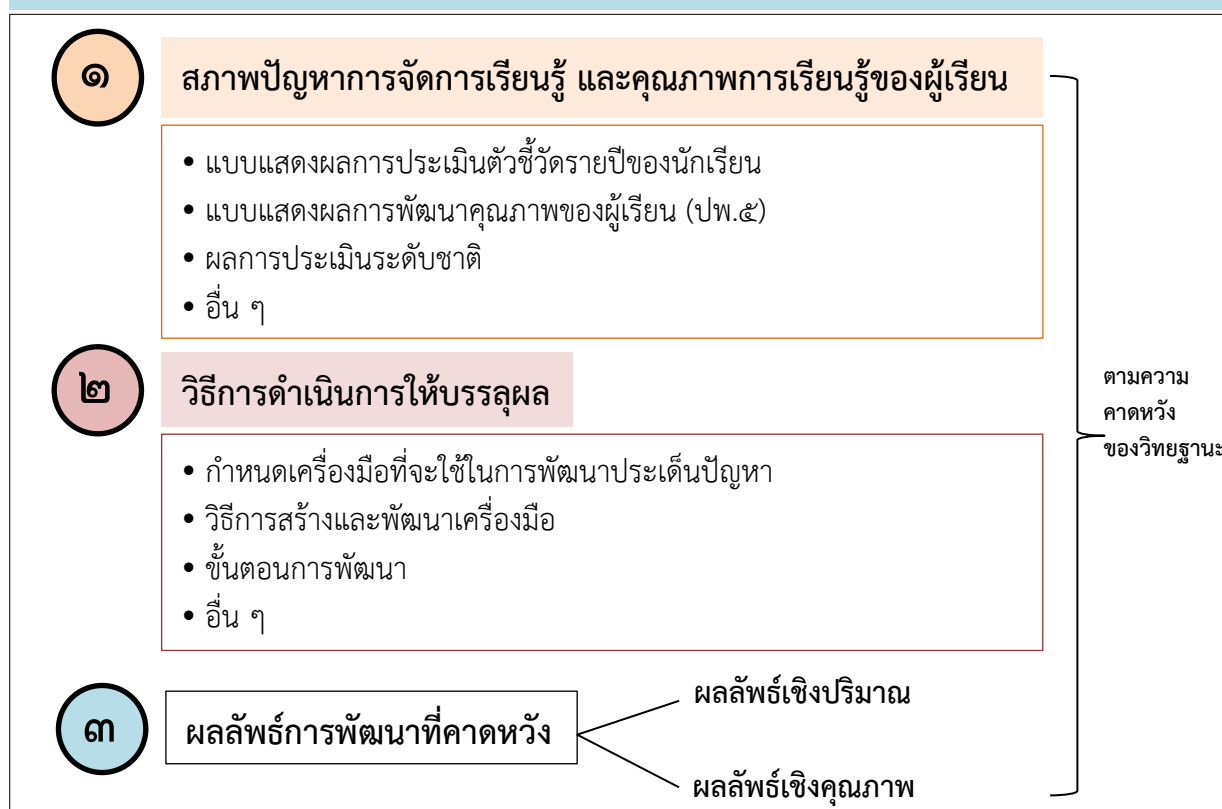


๒. งานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู (ให้ระบุรายละเอียดของงานที่จะปฏิบัติในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยอาจจะระบุระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการด้วยก็ได้)			
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน ๑ รอบ การประเมิน	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้นหรือมี การพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น
<b>ด้านที่ ๑ ด้านการจัดการเรียนรู้</b> ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้าง และหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ การวัด และประเมินผล การจัดการเรียนรู้ การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา การเรียนรู้ การจัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน และการอบรมและพัฒนา คุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน	เขียนงานครอบคลุม มาตรฐานตำแหน่ง ตามประเด็นท้าทาย	เมื่อทำตามงาน ที่เขียนในช่องแรกแล้ว เกิดอะไรขึ้น กับผู้เรียน (การเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน)	ดูจากอะไรว่าผู้เรียน เปลี่ยนแปลงแล้ว และสามารถวัดได้ อย่างเป็นรูปธรรม
<b>ด้านที่ ๒ การส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้</b> ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชาการดำเนินการตามระบบดูแล ช่วยเหลือผู้เรียน การปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา และ การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองภาคี เครือข่าย และหรือสถานประกอบการ	เขียนงานที่สนับสนุน ด้านที่ ๑	เมื่อทำตามงาน ที่เขียนในช่องแรกแล้ว เกิดอะไรขึ้น กับผู้เรียน หรือ หน่วยงานภายนอก (การเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน สถานศึกษา หรือ หน่วยงานภายนอก)	ดูจากอะไรว่าผู้เรียน เปลี่ยนแปลงแล้ว และสามารถวัดได้ อย่างเป็นรูปธรรม
<b>ด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ</b> ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการนำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้ จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนา คุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้	เขียนการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพ ที่สอดคล้อง กับด้านที่ ๑ หรือด้าน ที่ ๒	เมื่อทำตามงาน ที่เขียนในช่องแรกแล้ว เกิดอะไรขึ้น กับผู้เรียน ตนเองและ วิชาชีพ (การเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ตนเองและวิชาชีพ)	ดูจากอะไรว่าผู้เรียน เปลี่ยนแปลง แล้วและสามารถวัดได้ อย่างเป็นรูปธรรม

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน



### องค์ประกอบของการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทาย



ตัวอย่าง  
การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน



## ส่วนที่ ๔

### แนวทางการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของข้าราชการครู ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ก.ค.ศ. กำหนดในแบบประเมินนี้ โดยการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ให้ดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบที่กำหนด

#### องค์ประกอบการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน) ประกอบด้วย

- ๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- ๒) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งครู ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานตำแหน่ง ทั้ง ๓ ด้าน จำนวน ๑๕ ตัวชี้วัด ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน ๘ ตัวชี้วัด ได้แก่

- ๑.๑ การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร
- ๑.๒ ออกแบบการจัดการเรียนรู้
- ๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้
- ๑.๔ การสร้างและการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้
- ๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้
- ๑.๖ ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้
- ๑.๗ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน
- ๑.๘ อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน

ด้านที่ ๒ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ จำนวน ๔ ตัวชี้วัด ได้แก่

- ๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา
- ๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
- ๒.๓ ปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา
- ๒.๔ ประสานการร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาครีเอกชน และหรือสถานประกอบการ

ด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ จำนวน ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่

๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษาสมรรถนะวิชาชีพครูและความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน

- ๓.๒ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนา การจัดการเรียนรู้
- ๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน)

## คำชี้แจงการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน

โดยมีระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ระดับคะแนนและคุณภาพการประเมิน ดังนี้

### ๑) 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 เผยแพร่และขยายผล จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีให้คำปรึกษาผู้อื่น และเป็นผู้นำ

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

### ๒) ระดับคะแนนและคุณภาพการประเมินในแต่ละวิทยฐานะ

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

คะแนน	ระดับคุณภาพ	รายละเอียด
๑	ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับที่คาดหวังมาก	ไม่ปรากฏผลการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง/ มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๒	ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งในตัวชี้วัดนั้น อยู่บ้าง แต่ไม่ครบถ้วนและไม่มีคุณภาพตามมาตรฐาน ตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๓	ปฏิบัติได้ ตามระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและมีคุณภาพ ตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๔	ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและมีคุณภาพสูง กว่ามาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

#### เกณฑ์การให้คะแนนข้อตกลงในการพัฒนางาน

การประเมินส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน กำหนดให้มีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับคุณภาพ ๔ ระดับ คือ ระดับ ๔ ระดับ ๓ ระดับ ๒ และระดับ ๑ ในแต่ละระดับคุณภาพกำหนดค่าคะแนน ไว้ดังนี้

ระดับคุณภาพ	ค่าคะแนนที่ได้	
	คะแนนเต็ม ๑๐	คะแนนเต็ม ๒๐
๔	๑๐.๐๐	๒๐.๐๐
๓	๗.๕๐	๑๕.๐๐
๒	๕.๐๐	๑๐.๐๐
๑	๒.๕๐	๕.๐๐

#### คณะกรรมการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน

ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

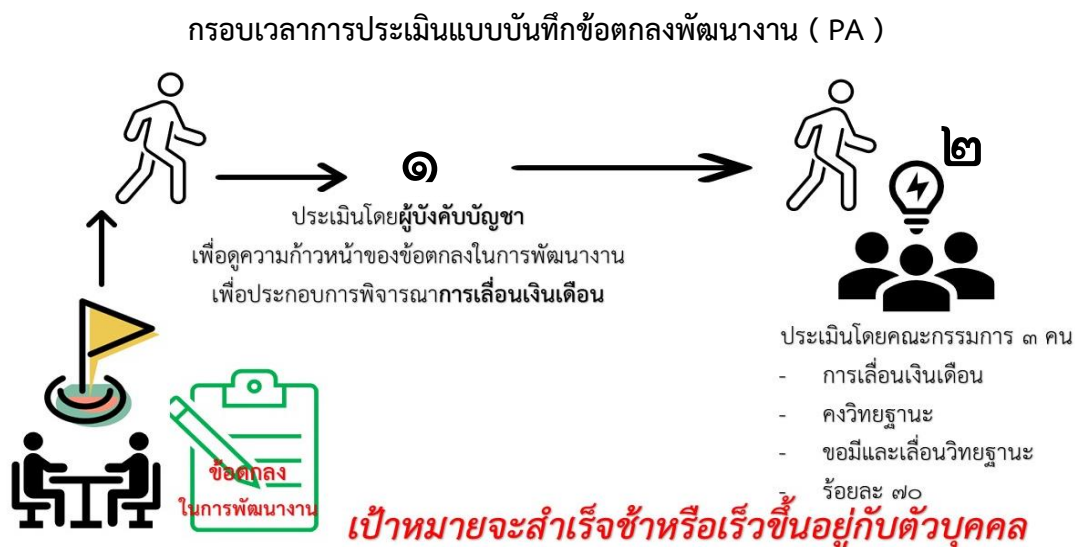
๑. ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ

๒. ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือครูผู้สอนจากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้นที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

ทั้งนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงดังกล่าว อาจพิจารณาแต่งตั้งได้มากกว่า ๑ คณะ ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวนข้าราชการครูและบริบทของสถานศึกษา

กรณีที่ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของข้าราชการครูด้วยเหตุใด ๆ ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับแต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาใกล้เคียงที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม เป็นประธานกรรมการประเมินแทน





ภาพประกอบที่ ๗ การตั้งเป้าหมายการพัฒนางานตามข้อตกลง

### วิธีการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน

ให้คณะกรรมการประเมิน ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของข้าราชการครูในแต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะ ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ทั้งนี้ การประเมินอาจพิจารณาจากการปฏิบัติการสอนจริงจากห้องเรียน การสังเกตการสอนทักษะ การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้บรรยากาศชั้นเรียน พฤติกรรมผู้เรียน และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ผลงานหรือชิ้นงานของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ โดยข้าราชการครูไม่จำเป็นต้องจัดทำแฟ้มเอกสารชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมิน

### เกณฑ์การตัดสินการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน

ข้าราชการครูต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงผ่านเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

แบบประเมินผล  
การพัฒนางานตามข้อตกลง



PA ๒/๓

แบบสรุปผลการประเมิน  
การพัฒนางานตามข้อตกลง



PA ๓/๓

## ส่วนที่ ๕

### 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 ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครูวิทยฐานะครูชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า และวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๒. มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งครู หรือในวิทยฐานะครูชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๓. มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดข้าราชการครูถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๔ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔) 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 โดยใช้สิทธิในระยะเวลาทวีคูณ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบ สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้ใช้สิทธิในระยะเวลาทวีคูณได้ในคุณสมบัติ ข้อ ๑.๑ โดยต้องมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามข้อ ๑.๒ ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย จำนวน ๑ รอบการประเมิน มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามข้อ ๑.๓ ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๒ ปี และเป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้อำนวยความสะดวกการศึกษาเป็นผู้รับรองข้อมูลหลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่าไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

## การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ดังนี้

**ด้านที่ ๑** ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

**ด้านที่ ๒** ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

**ด้านที่ ๓** ด้านผลงานทางวิชาการ (เฉพาะวิทยฐานะเชี่ยวชาญและวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ)

การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ให้มีกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

## วิธีการเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

**๑. ข้าราชการครู** ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนให้ยื่นคำขอต่อสถานศึกษาได้ตลอดปี ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง พร้อมหลักฐานดังต่อไปนี้

๑) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมินแล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) แผนการจัดการเรียนรู้ตามที่ปรากฏในไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๓) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

๓.๑ ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน จำนวน ๑ ไฟล์

๓.๒ ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน ๑ ไฟล์

๔) ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน จำนวนไม่เกิน ๓ ไฟล์

๕) ผลงานทางวิชาการ (สำหรับวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ)

### กรณีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

๑) สำหรับวิทยฐานะครูชำนาญการและวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ให้ยื่นคำขอพร้อมหลักฐาน ให้สถานศึกษานำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน

๒) สำหรับวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ยื่นคำขอพร้อมหลักฐานส่งผ่านข้อมูลในระบบ DPA ถึงสำนักงาน ก.ค.ศ. ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน

**๒ ผู้อำนวยการสถานศึกษา** ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติรวมทั้งหลักฐาน และนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA สำหรับสถานศึกษาที่ไม่มีปัจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดเป็นพิเศษ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีหนังสือส่งคำขอและหลักฐานต่าง ๆ ในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ ก่อนนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษา

**๓. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา** ส่งผ่านข้อมูลผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

**๔. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด**

๑) ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติรวมทั้งหลักฐานของผู้ขอจากระบบ DPA

๑.๑ กรณีไม่มีคุณสมบัติ หรือ ข้อมูลคำขอและหลักฐานไม่ถูกต้อง/ไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ไปยังสถานศึกษาโดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

## ๑.๒ กรณีมีคุณสมบัติและส่งหลักฐานครบถ้วน

### ๑.๒.๑ ขอมิวิทยาลัยฐานะครูชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยาลัยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

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 คนแล้วให้นำผลการประเมินเสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณานุมัติหรือไม่อนุมัติ แล้วแจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

กรณีที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้มีวิทยาลัยฐานะครูชำนาญการ หรือให้เลื่อนเป็นวิทยาลัยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

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

**หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยาลัยเดิม  
จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน**

### ๑.๒.๒ ขอเลื่อนเป็นวิทยาลัยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยาลัยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

- 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 ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ 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 ๖ 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

กรณีผู้ขอเลื่อนวิทยาลัยฐานะไม่ส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกตภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งพ้นระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าสละสิทธิ์

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

**วิทยาลัยฐานะครูเชี่ยวชาญ** กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้ง ให้เลื่อนเป็นวิทยาลัยฐานะครูเชี่ยวชาญ

**วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ** กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติและผ่านการพัฒนา ก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการ ที่ผู้นั้นสังกัดอยู่เป็นผู้สั่งบรรจุ และให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอนายกรัฐมนตรี เพื่อนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ทั้งนี้ เมื่อออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งในแต่ละวิทยฐานะแล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่ง ผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษา

หมายเหตุ กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ของกรมกำหนดในหมวด ๓ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

### รูปแบบการจัดทำไฟล์วีดิทัศน์เพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

**ด้านที่ ๑** ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย

๑. แผนการจัดการเรียนรู้ (ไฟล์ PDF)

๒. ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ได้แก่

๒.๑ ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน สามารถเลือกได้ว่าจะเอาคาบสอนใดมานำเสนอ โดยต้องบันทึกระหว่างการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง และใช้กล้องถ่ายทำแบบตัวเดียว ไม่ต้องมีส่วนนำ ไม่มีดนตรีประกอบ ไม่มีการหยุดการถ่ายทำ ไม่มีการตัดต่อ ไม่มีการเคลื่อนย้ายกล้อง ไม่แต่งเติมภาพด้วยเทคนิคใด ๆ ซึ่งต้องถ่ายจากมุมซ้ายหรือขวาหน้าห้องเรียน สาดมุมกล้องไปด้านหลัง บันทึกภาพและเสียงให้ชัดเจน ครูอาจใช้ไมโครโฟนระหว่างบันทึกภาพได้ ให้เน้นภาพองค์รวมของผู้เรียนครบทุกคน บรรยากาศในการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมตั้งแต่เริ่มจนจบ โดยบันทึกเป็นไฟล์ mp๔ ความยาวไม่เกิน ๖๐ นาที

๒.๒ ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอและสอดคล้องกับไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน โดยครูนำเสนอจริง แบบปรากฏตัวและบรรยายด้วยตนเอง สามารถแทรกภาพนิ่งหรือภาพเคลื่อนไหวได้ ไม่มีการตัดต่อภาพและเสียง แต่สามารถใช้โปรแกรมนำเสนอต่าง ๆ ได้ โดยบันทึกเป็นไฟล์ mp๔ ความยาวไม่เกิน ๑๐ นาที

**ด้านที่ ๒** ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

นำเสนอผลงานหรือผลการปฏิบัติหลังจากการจัดการเรียนรู้ ตามแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นที่ท้าทายที่ได้ทำข้อตกลงไว้กับผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยเสนอผลงาน ร่องรอย และชิ้นงาน ของผู้เรียน อย่างน้อยร้อยละ ๗๕ ของกลุ่มเป้าหมาย โดยจัดทำเป็น

๑. ไฟล์วีดิทัศน์ บันทึกเป็นไฟล์ mp๔ ความยาวไม่เกิน ๑๐ นาที (๑ ไฟล์)

๒. ไฟล์ภาพให้มีคำอธิบายใต้รูปภาพ และไม่เกิน ๑๐ รูป

๓. ไฟล์ PDF ต้องมีจำนวนไม่เกิน ๑๐ หน้า

**ทั้งนี้ รวมแล้วไม่เกิน ๓ ไฟล์**

**ด้านที่ ๓** ด้านผลงานทางวิชาการ (เฉพาะวิทยฐานะเชี่ยวชาญและวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ)

- วิทยฐานะเชี่ยวชาญ เสนอผลงานวิจัยหรือนวัตกรรม ในรูปแบบไฟล์ PDF

- วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ เสนอผลงานวิจัยและนวัตกรรม ในรูปแบบไฟล์ PDF

ในส่วนของงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล ของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ That - Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือกลุ่ม ๒ และผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในช่วง ระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณีนับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้ เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

## คำชี้แจงการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

### ด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒

การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์กำหนดให้มีการประเมิน ๒ ด้าน

**ด้านที่ ๑** ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

**ด้านที่ ๒** ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

โดยจำแนกออกเป็น ๕ ห้องเรียน มีองค์ประกอบการประเมิน เกณฑ์การให้คะแนน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การตัดสิน ดังนี้

#### ๑. ห้องเรียนของผู้ขอรับการประเมิน แบ่งเป็น ๕ ห้องเรียน ดังนี้

๑.๑ ห้องเรียนวิชาสามัญหรือวิชาพื้นฐาน

๑.๒ ห้องเรียนปฐมวัย

๑.๓ ห้องเรียนการศึกษาพิเศษ

๑.๔ ห้องเรียนสายวิชาชีพ

๑.๕ ห้องเรียนการศึกษานอกระบบ/ตามอัธยาศัย

ซึ่งห้องเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี ๓ ประเภท คือ ข้อ ๑.๑ – ๑.๓

#### ๒. องค์ประกอบการประเมิน

**การประเมินด้านที่ ๑** ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน แบ่งเป็น ๘ ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- (๑) ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน
- (๒) ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่
- (๓) ผู้เรียนได้สร้างความรู้เองหรือได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้
- (๔) ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้
- (๕) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้
- (๖) ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้
- (๗) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม
- (๘) ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง

**การประเมินด้านที่ ๒** ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน แบ่งเป็น ๔ ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- (๑) ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู
- (๒) ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills)

ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

- (๓) ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities)

ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

- (๔) ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross – functional Skills)

ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

### ๓. เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

#### ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

#### ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

### ๔. วิธีการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

#### ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน โดยพิจารณาจาก

๑) แผนการจัดการเรียนรู้ ที่ใช้จัดการเรียนรู้ ตามที่ปรากฏในไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งผู้ขอได้จัดทำขึ้นและนำไปใช้สอนจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งครูหรือดำรงวิทยฐานะ แล้วแต่กรณี

๒) ไฟล์วีดิทัศน์จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

(๑) ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอตามข้อ ๑) โดยมีรูปแบบตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(๒) ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ ตามข้อ ๑)

#### ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยพิจารณาจากผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียน ที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ตามไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล เช่น ไฟล์วีดิทัศน์ ไฟล์ภาพ หรือไฟล์ PDF



ภาพประกอบที่ ๘ หลักฐานประกอบการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ ตำแหน่งครู

**๕. เกณฑ์การตัดสิน**

ผู้ผ่านการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน จะต้องได้คะแนน ดังนี้

- วิทยฐานะครูชำนาญการ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๕
- วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐
- วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๕
- วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐



## คำชี้แจงการประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ

### ๑. องค์ประกอบการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน

การประเมินและการให้คะแนน จำแนกออกเป็น ๒ ส่วน จำนวน ๖ ตัวชี้วัด

#### ส่วนที่ ๑ คุณภาพของผลงานทางวิชาการ (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน)

๑.๑ ความถูกต้องตามหลักวิชาการ (๒๐ คะแนน)

๑.๒ ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิทยฐานะ (๑๕ คะแนน)

๑) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะ ต้องแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ และเป็นแบบอย่างที่ดี

๒) วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะ ต้องแสดงให้เห็นถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลง เผยแพร่และขยายผลในวงวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดี

๑.๓ ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ (๑๐ คะแนน)

๑.๔ การจัดทำ การพิมพ์ รูปเล่ม และการเผยแพร่ (๕ คะแนน)

#### ส่วนที่ ๒ ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน)

๒.๑ ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา ชุมชน

๒.๒ ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในวงวิชาชีพ ต้องสามารถปรับเปลี่ยนและสร้างการเปลี่ยนแปลงในวงวิชาการและวงวิชาชีพ ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน

### ๒. วิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ

๒.๑ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ หรือนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบ PDF

๒.๒ วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai - Journal Citation Index Center (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย

### ๓. เกณฑ์การตัดสิน

- |                          |                               |                     |
|--------------------------|-------------------------------|---------------------|
| - วิทยฐานะเชี่ยวชาญ      | ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ |
| - วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ | ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ |

แบบฟอร์ม

การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ



## แนวปฏิบัติการดำเนินการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

๑. กรณียื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ เดิม ไว้ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ แต่ยังไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ
๒. กรณียื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านไปแล้ว หรือมิได้ใช้สิทธิ์ในช่วงเปลี่ยนผ่านตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๒๑/๒๕๖๐ ไม่สามารถยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ ได้อีก
๓. หากประสงค์จะยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒, ว ๑๐/๒๕๕๔, ว ๒๑/๒๕๖๐ สามารถยื่นคำขอได้ ๑ ครั้ง เพียงหลักเกณฑ์เดียว โดยต้องมีคุณสมบัติและยื่นภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ หากพ้นกำหนดระยะเวลาให้ดำเนินการตาม **ข้อ ๕.๒**
๔. กรณีอยู่ระหว่างทบทวนมติ ก.ค.ศ. ตามหลักเกณฑ์ฯ ว ๑๗/๒๕๕๖ หากจะยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์ ว ๑๗/๒๕๕๒, ว ๑๐/๒๕๕๔, ว ๒๑/๒๕๖๐ ให้ดำเนินการตาม **ข้อ ๓**
๕. กรณีประสงค์จะยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๙/๒๕๖๔
  - ๕.๑ บรรจุและแต่งตั้ง ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๔ เป็นต้นไปให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์นี้
  - ๕.๒ บรรจุและแต่งตั้ง ก่อนวันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๔ หากมีคุณสมบัติระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม แต่มีการพัฒนางานตามข้อตกลงไม่ครบ ๓ รอบการประเมิน ให้ดำเนินการโดยสามารถนำผลงานตามหลักเกณฑ์ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือ ว ๒๑/๒๕๖๐ มารวมได้
    - ๑) การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)
      - (๑.๑) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (ด้านที่ ๓ หรือด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ ในปีการศึกษา ๒๕๖๒ และปีการศึกษา ๒๕๖๓ ที่ผ่านเกณฑ์หรือรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครู รายปีการศึกษา (วฐ. ๒) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๒๑/๒๕๖๐ ที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน ๒ ปีการศึกษาโดยให้รายงานในรูปแบบไฟล์ PDF
      - (๑.๒) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ในรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) จำนวน ๑ รอบการประเมิน ที่ผ่านเกณฑ์ในรูปแบบไฟล์ PDF
      - (๑.๓) แผนการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบไฟล์ PDF ที่ใช้จัดการเรียนรู้ตามที่ปรากฏในไฟล์ วิดีทัศน์บันทึกการสอน ในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน ๑ ไฟล์
      - (๑.๔) ไฟล์วิดีโอ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย
        - (๑.๔.๑) ไฟล์วิดีโอบันทึกการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอ ในข้อ (๑.๓) จำนวน ๑ ไฟล์
        - (๑.๔.๒) ไฟล์วิดีโอที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ในการจัดการเรียนรู้ที่เสนอในข้อ (๑.๓) จำนวน ๑ ไฟล์
      - (๑.๕) ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียนที่ปรากฏ ภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ตามไฟล์วิดีโอบันทึกการสอนที่เสนอในข้อ (๑.๔.๑) จำนวนไม่เกิน ๓ ไฟล์
      - (๑.๖) ผลงานทางวิชาการในรูปแบบไฟล์ PDF เฉพาะการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครู เชี่ยวชาญและครูเชี่ยวชาญพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๔

๒) การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) ให้เสนอหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๒.๑) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (ด้านที่ ๓ หรือด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ ในปีการศึกษา ๒๕๖๒ และปีการศึกษา ๒๕๖๓ ที่ผ่านเกณฑ์ หรือรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งครู รายปีการศึกษา (วฐ. ๒) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๒๑/๒๕๖๐ ที่ผ่านเกณฑ์จำนวน ๑ ปีการศึกษา โดยให้รายงานในรูปแบบไฟล์ PDF

(๒.๒) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ในรอบการประเมินของปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) และรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ที่ผ่านเกณฑ์ทั้ง ๒ รอบการประเมิน ในรูปแบบไฟล์ PDF

(๒.๓) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้จัดการเรียนรู้ตามข้อ (๑.๓) ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์ ไฟล์วิดีโอทัศน์ ตามข้อ (๑.๔) จำนวน ๒ ไฟล์ และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนตามข้อ (๑.๕) จำนวนไม่เกิน ๓ ไฟล์ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการตามข้อ (๑.๖) ในรูปแบบไฟล์ PDF มาประกอบการพิจารณาด้วย

๓) การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี

ทั้งนี้ ให้สถานศึกษาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๕.๒ ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานดังกล่าว เข้าสู่ระบบ DPA เพื่อส่งผ่านไปยังหน่วยงาน หน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี

**กรณีตัวอย่าง**

๑. เป็นครูผู้ช่วยก่อนวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูตั้งแต่วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

เมื่อมีคุณสมบัติครบตาม ว ๑๗/๒๕๕๒ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ ได้ภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ที่มีคุณสมบัติครบ โดยขอได้ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ (ยกเว้นผู้ที่ได้ใช้สิทธิตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ ช่วงเวลาเปลี่ยนผ่านตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๒๑/๒๕๖๐ ไปแล้ว)

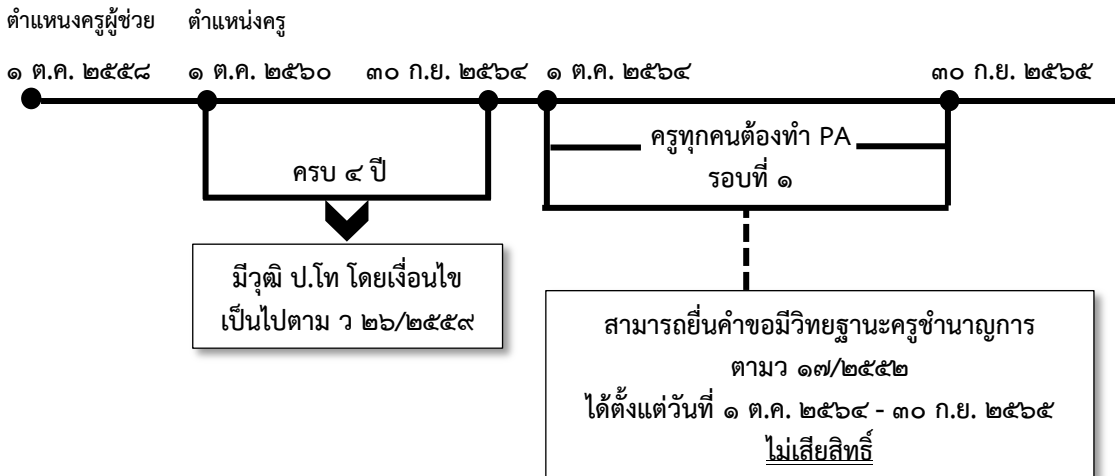
๒. บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

๑. เมื่อมีคุณสมบัติครบตาม ว ๒๑/๒๕๖๐ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตาม ว ๒๑/๒๕๖๐ ได้ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๒. คุณสมบัติครบตาม ว ๑๐/๒๕๕๔ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะ

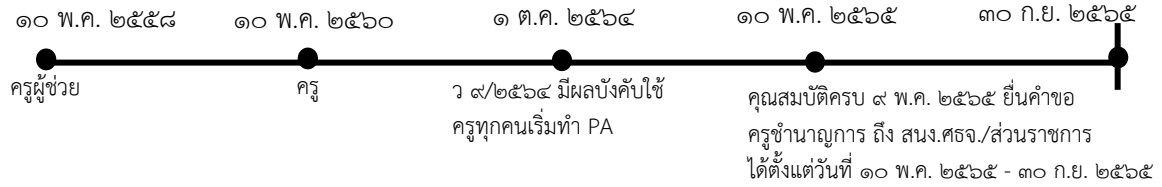
๓ การขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์เดิมในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒

นาย ก ดำรงตำแหน่งครู เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ มีวุฒิปริญญาโทและมีคุณสมบัติครบตาม ว ๑๗/๒๕๕๒ สามารถยื่นคำขอมิวิทยฐานะครูชำนาญการ ตาม ว ๑๗/๒๕๕๒ ได้ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

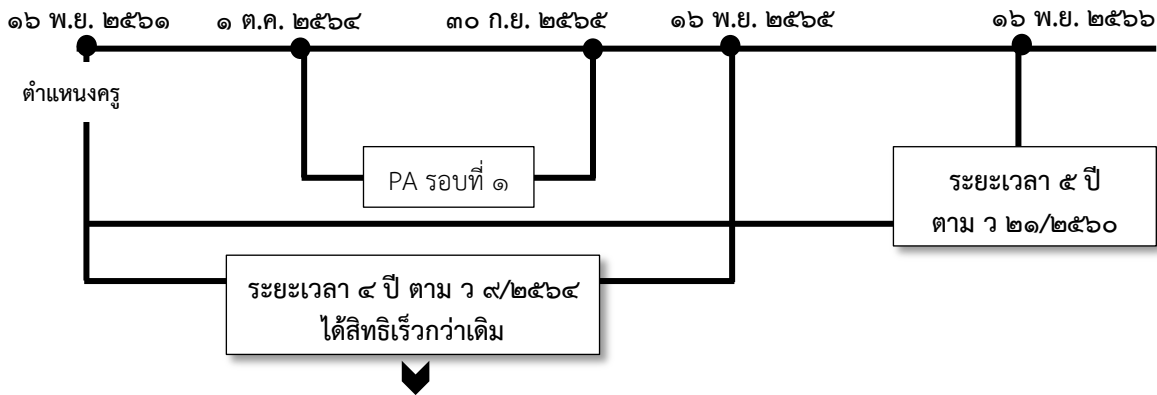


**ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๒๑/๒๕๖๐**

นาย ค ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นครูผู้ช่วยเมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยเมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐ คุณสมบัติครบ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ยื่นคำขอครูชำนาญการ ถึงสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/ส่วนราชการได้ตั้งแต่วันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕



นางสาว เอ ดำรงตำแหน่งครู เมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ สามารถยื่นคำขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ ตาม ว ๙/๒๕๖๔ ได้ตั้งแต่วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕



ได้สิทธิ์ยื่นก่อน ว ๒๑/๒๕๖๐ (๑ ปี) เพราะเป็นไปตามเงื่อนไขช่วงเปลี่ยนผ่าน ตาม ว ๙/๒๕๖๔ ดังนี้

**คุณสมบัติ**

ข้อ ๑.๑ ดำรงตำแหน่งครู ไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน

ข้อ ๑.๒ มี PA = ๑ รอบการประเมิน ร่วมกับรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านที่ ๓ ตาม ว ๑๗/๒๕๕๒ เปรียบเทียบปีการศึกษา ๒๕๖๒ กับปีการศึกษา ๒๕๖๓ ที่ผ่านเกณฑ์ หรือ รายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (๓ ด้าน ๑๓ ตัวชี้วัด) ตาม ว ๒๑/๒๕๖๐ จำนวน ๒ ปีการศึกษาที่ผ่านเกณฑ์

ข้อ ๑.๓ ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย ที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ในช่วงระยะเวลาย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๔ ปี

## กรณีการนำผลงานตามหลักเกณฑ์เดิมมายื่นคำขอตามหลักเกณฑ์ใหม่ (ตำแหน่งครู)

ผู้ดำรงตำแหน่งครูที่มีคุณสมบัติตาม ว ๙/๒๕๖๔ (ข้อ ๑ ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง/วิทยฐานะและข้อ ๓ วินัย คุณธรรมฯ ) แต่มีผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (ตามข้อ ๒) ไม่ครบตามจำนวนรอบการประเมินที่กำหนดไว้ ประสงค์จะยื่นคำขอตาม ว ๙/๒๕๖๔ ให้ดำเนินการ ดังนี้

ยื่นคำขอปีงบประมาณ	ผลงานตามเกณฑ์เดิมที่นำเสนอ (หลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่ง)		ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง PA ตามหลักเกณฑ์ ว ๙/๒๕๖๔
	ด้านที่ ๓ หรือ ด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ ว ๑๗/๒๕๕๒ แล้วแต่กรณี	ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตาม ว ๒๑/๒๕๖๐ (๓ ด้าน ๑๓ ตัวชี้วัด)	
๒๕๖๖ (๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖)	เปรียบเทียบ ๒ ปีการศึกษาที่ผ่านเกณฑ์	๒ ปีการศึกษาที่ผ่านเกณฑ์	รอบแรก (๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๕)
๒๕๖๗ (๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗)	เปรียบเทียบ ๒ ปีการศึกษาที่ผ่านเกณฑ์	๑ ปีการศึกษาที่ผ่านเกณฑ์	๒ รอบ ปีงบประมาณ ๖๕ + ๖๖
๒๕๖๘ เป็นต้นไป (๑ ต.ค. ๖๗ เป็นต้นไป)	-	-	ครบ ๓ รอบการประเมิน

## การดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

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

๒. ให้ข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะ ทุกวิทยฐานะ ได้รับการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงจากคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาตามข้อตกลงเป็นประจำทุกรอบการประเมิน โดยให้ถือว่าคณะกรรมการดังกล่าว เป็นคณะกรรมการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งด้วย

๓. ข้าราชการครูที่มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ผ่านเกณฑ์ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ผู้ที่ผ่านการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในรอบการประเมินใด ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแจ้งให้ข้าราชการครูผู้นั้นทราบ และให้ถือว่าเป็นผู้ผ่านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในรอบการประเมินนั้น

๔. ข้าราชการครูที่มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ไม่ผ่านเกณฑ์ในรอบการประเมินใด ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแจ้งให้ข้าราชการครูผู้นั้นทราบ และให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ไม่ผ่านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามนัยมาตรา ๕๕ วรรคสองต่อไปในรอบการประเมินนั้น โดยให้มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

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



คู่มือ

การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง  
และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู



ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
(หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ๐๒๐๖.๓/ว ๒๑ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔)



มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
(สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ๐๒๐๖.๓/ว ๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔)



## บรรณานุกรม

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๖๐.  
(เอกสารอัดสำเนา).

ราชกิจจานุเบกษา. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. เล่ม ๑๓๔ ตอนที่ ๔.๐ ก.หน้า ๑๔. ๒๕๖๐.

สำนักงาน ก.ค.ศ. คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.  
กรุงเทพมหานคร, ๒๕๖๔. (เอกสารอัดสำเนา)

มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
(ตามหนังสือที่อ้างถึง ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔). กรุงเทพมหานคร, ๒๕๖๔.  
(เอกสารอัดสำเนา).

ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (ตามหนังสือที่อ้างถึง  
ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว๒๑ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔). กรุงเทพมหานคร, ๒๕๖๔. (เอกสาร  
อัดสำเนา)

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



## คณะผู้จัดทำ

### คณะที่ปรึกษา

๑. นายอัมพร พินะสา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๒. นายเทอดชาติ ชัยพงษ์ ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๓. นายชูชาติ ทรัพย์มาก ที่ปรึกษาพิเศษ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔. นางสุวารี เคียงประพันธ์ ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### คณะทำงาน

๑. นายอนันต์ พันนึก ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๒. นายพิเชษฐ วัณทอง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
๓. นายเอกวัฒน์ ล้อสุนิรันดร์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑
๔. นายพิศุทธิ์ กิติศรีวรพันธุ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
๕. นายชูชาติ แก้วนอก ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
๖. นายพัชระ งามชัด รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑
๗. นายอาวุธ ทองบุญ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๒
๘. นายปรีดี โสโป รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒
๙. นายบุญพิมพ์ ภูชมศรี ผู้อำนวยการสถานศึกษา  
โรงเรียนบ้านไทรงามโนนภูดิน  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
๑๐. นายวาทยุทธ พุทธิพรหม ผู้อำนวยการสถานศึกษา  
โรงเรียนบ้านนางโอบ (อ่อนอำนวยศิลป์)  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑

๑๑. นายวีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ ผู้อำนวยการสถานศึกษา  
โรงเรียนทวีธาภิเศก บางขุนเทียน  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑
๑๒. นายอรุณ โต๊ะหวันหลง ผู้อำนวยการสถานศึกษา  
โรงเรียนสตูลวิทยา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
๑๓. ส.ต.ท. เอกชัย จันทาพูน ผู้อำนวยการสถานศึกษา  
โรงเรียนป่าซางเหนือ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๑
๑๔. นางสุภาพร พากักดี ผู้อำนวยการสถานศึกษา  
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๘ จังหวัดยโสธร  
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
๑๕. นายวุฒิชัย จำปาหวาย ผู้อำนวยการสถานศึกษา  
โรงเรียนบ้านท่าเรือรัมย์  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒
๑๖. นางสาวปรีดี ประทุมสุวรรณ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา  
โรงเรียนสตรีอุปสรรสวรรค์  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑
๑๗. นางสาวปาริชาติ เกสัชชา ศึกษานิเทศก์  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒
๑๘. นางฉวีวรรณ โยคิน ศึกษานิเทศก์  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑
๑๙. นายนิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ ศึกษานิเทศก์  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๒
๒๐. นายนาวิ เวทวงศ์ ศึกษานิเทศก์  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๑
๒๑. นางสาวบุบผา พรหมหลง ศึกษานิเทศก์  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒
๒๒. นายณัฐเมธร์ ดุลคนิต ศึกษานิเทศก์  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑
๒๓. นายกอบวิทย์ พิริยะวัฒน์ ศึกษานิเทศก์  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
๒๔. นางชนิษฐา ภูชมศรี ครู  
โรงเรียนบ้านไทรงามโนนภูติน  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
๒๕. นางพิสมัย กองธรรม ครู  
โรงเรียนบ้านจับไม้  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒

๒๖. นางสาวมัลลิกา นาศพัฒน์ ครู  
โรงเรียนบ้านท่าลาดวารีวิทยา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
๒๗. นางสาวสุรรัตน์ ยิ่งยงชัย ครู  
โรงเรียนอนุบาลกันทรารมย์  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑
๒๘. นางสาวสุดคณิงนิจ โกษาแสง ครู  
โรงเรียนบ้านหาดแพง (หาดแพงวิทยา)  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒
๒๙. นางอัจฉรา เอี่ยมบำรุง ครู  
โรงเรียนวัดอมรินทราราม  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
๓๐. นางสาวบุตรียา รัตนมณี ครู  
โรงเรียนสตรีอุปสรรสวรรค์  
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑
๓๑. นางสาววรรณธนา จิรมหาศาล ครู  
โรงเรียนศิลาจารย์พัฒน์  
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑
๓๒. นางสาวพิมพ์สวัสดิ์ โกศลสมบัติ ครู  
โรงเรียนวัดอมรินทราราม  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
๓๓. นายร่มเกล้า ช่างน้อย ครู  
โรงเรียนมัธยมวัดดุสิตาราม  
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑
๓๔. นางสาวพัชราพร ศรีจันทร์อินทร์ ครู  
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น  
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
๓๕. นางสาวพนิตนันท์ เพชรนาค นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง
๓๖. นายสังคม จันทรวิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัยและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๓๗. นางสาวธัญญามาศ กนกการ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ  
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมประสานการบริหารงานบุคคล  
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๓๘. นางสาวชูลี วราศรัย นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ  
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน







ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๒

ด้วย ก.ค.ศ. ได้ออกกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ฉะนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลในเรื่องการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นธรรม และเหมาะสม โดยคำนึงถึง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการตามมาตรฐานตำแหน่ง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๒"

ข้อ ๒ ให้ใช้แนวปฏิบัติตามประกาศนี้ เพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๒) เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง เลขาธิการ กพฐ., ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ ผู้บริหารหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด

สพฐ. หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สพท. หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน หมายถึง ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓

กศจ. หมายถึง คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด และหมายความรวมถึง อ.ก.ค.ศ.

ซึ่ง ก.ค.ศ. ตั้งด้วย

เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สถานศึกษาใน สศศ. หมายถึง หน่วยงานการศึกษาหรือสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณของ สพฐ. (ยกเว้นบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒))

มีตัวอยู่จริง หมายถึง จำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่จริงในหน่วยงานปัจจุบัน ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ วันที่ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี

/ข้อ ๕ กฎหมาย...

ข้อ ๕ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ถือปฏิบัติตาม กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ และหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. เรื่อง ชักซ้อมการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ถ้ามี) และระเบียบ กระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือ ค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงองค์กรกลาง บริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องได้มีหลักเกณฑ์หรือมีมติอนุมัติเป็นหลักการให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อน เงินเดือนพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ ข้าราชการเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายได้

ข้อ ๖ การกำหนดจำนวนครั้งการลาและการมาทำงานสายให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๘๐๖๗ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๑ ดังนี้

๖.๑ การลาบ่อยครั้ง

๖.๑.๑ ลาเกิน ๖ ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษา

๖.๑.๒ ลาเกิน ๘ ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสำนักงาน

สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด แต่วันลาไม่เกิน ๑๕ วันทำการและมีผลการประเมินการปฏิบัติงานดีเด่น ผู้บังคับบัญชาตามลำดับอาจเสนอผู้มีอำนาจสั่งเลื่อน เงินเดือนพิจารณาผ่อนผันให้เลื่อนเงินเดือนได้

๖.๒ การมาทำงานสายเนืองๆ

๖.๒.๑ มาทำงานสายเกิน ๘ ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษา

๖.๒.๒ มาทำงานสายเกิน ๙ ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสำนักงาน

กรณีข้าราชการที่มีคำสั่งให้ไปปฏิบัติราชการคาบเกี่ยวระหว่างสถานศึกษากับสำนักงาน ให้ใช้เกณฑ์ "การลาบ่อยครั้ง" ตามข้อ ๖.๑.๒ และเกณฑ์ "การมาทำงานสายเนืองๆ" ตามข้อ ๖.๒.๒

ข้อ ๗ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทุกกลุ่มอันดับ ให้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยให้สรุป ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ดังนี้

ผลการประเมินดีเด่น	ระดับคะแนนประเมินร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป
ผลการประเมินดีมาก	ระดับคะแนนประเมินร้อยละ ๘๐.๐๐-๘๙.๙๙
ผลการประเมินดี	ระดับคะแนนประเมินร้อยละ ๗๐.๐๐-๗๙.๙๙
ผลการประเมินพอใช้	ระดับคะแนนประเมินร้อยละ ๖๐.๐๐-๖๙.๙๙
ผลการประเมินปรับปรุง	ระดับคะแนนประเมินร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา (ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน)

ข้อ ๘ การแบ่งกลุ่มและการบริหารวงเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือน

๘.๑ การแบ่งกลุ่มเพื่อบริหารวงเงิน ให้แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๘.๑.๑ กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการที่รับเงินเดือน อันดับครูผู้ช่วย, คศ.๑, คศ.๒ และ คศ.๓

๘.๑.๒ กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการที่รับเงินเดือน อันดับ คศ.๔ และ คศ.๕

๘.๒ การบริหารวงเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือน ตามข้อ ๘.๑ กลุ่มที่ ๑ และ กลุ่มที่ ๒ ให้แยกวงเงิน

การเลื่อนเงินเดือนออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๘.๒.๑ กลุ่มที่ ๑ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและข้าราชการสายงานการสอน

๘.๒.๒ กลุ่มที่ ๒ รอง ผอ.สพท. เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษาานิเทศก์ และ

ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ทั้งนี้ ให้โอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายในวงเงินของแต่ละตำแหน่งก่อน หากวงเงินเดือนของตำแหน่งใดมีเหลือจึงสามารถกลับไปให้ตำแหน่งอื่นได้

๘.๓ การนับจำนวนข้าราชการและอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการ เพื่อคำนวณวงเงิน ๓% ที่ใช้ในการโอนเงินเดือนให้ นับจากจำนวนข้าราชการที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ วันที่ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี ยกเว้นข้าราชการต่อไปนี้ให้นับที่ สพฐ.

๘.๓.๑ ผอ.สพท. และผู้รักษาราชการแทน ผอ.สพท.

๘.๓.๒ ข้าราชการที่ช่วยปฏิบัติราชการที่ สพฐ.

๘.๓.๓ ข้าราชการที่ช่วยปฏิบัติราชการต่างสังกัด สพฐ.

๘.๓.๔ ข้าราชการที่ช่วยปฏิบัติราชการหน่วยงานพิเศษเป็นประจำและเต็มเวลา โดยมิได้ปฏิบัติราชการให้กับต้นสังกัด เช่น กอ.รมน., กรป.กลาง, ค.ร.ม. หรืออื่นๆ

ข้อ ๙ สพฐ. บริหารวงเงิน ๓% ในการโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมของ สพฐ. และจัดสรรวงเงินที่ใช้โอนเงินเดือนในแต่ละครั้ง (๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม) ให้แต่ละ สพท. ตามที่ สพฐ. กำหนด โดยคณะกรรมการบริหารวงเงินการโอนเงินเดือนข้าราชการระดับ สพฐ.

สำหรับวงเงินจัดสรรของคณะกรรมการบริหารวงเงินการโอนเงินเดือนข้าราชการระดับ สพฐ. จัดสรรตามเงื่อนไขที่ สพฐ. กำหนด ซึ่งจัดสรรให้ทุก สพท. โดยยึดหลักความเท่าเทียมและประโยชน์สูงสุด ที่ข้าราชการจะได้รับอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

ข้อ ๑๐ การแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวงเงินการโอนเงินเดือนข้าราชการ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการ ดังนี้

๑๐.๑ คณะกรรมการระดับ สพฐ.

สพฐ. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวงเงินการโอนเงินเดือนข้าราชการระดับ สพฐ.

ประกอบด้วย

- |  |                     |
|--|---------------------|
| (๑) เลขาธิการ กพฐ.   | ประธานกรรมการ       |
| (๒) รองเลขาธิการ กพฐ. ซึ่งกำกับดูแลการปฏิบัติราชการของ สพร.          | รองประธานกรรมการ    |
| (๓) รองเลขาธิการ กพฐ.  | กรรมการ             |
| (๔) ผู้ช่วยเลขาธิการ กพฐ.  | กรรมการ             |
| (๕) ผู้อำนวยการสำนักใน สพฐ. ที่เลขาธิการ กพฐ. มอบหมาย                | กรรมการ             |
| (๖) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ                | กรรมการและเลขานุการ |
| (๗) ผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารบุคคล              | ผู้ช่วยเลขานุการ    |
| (๘) หัวหน้ากลุ่มงานโอนเงินเดือน/เจ้าหน้าที่กลุ่มงาน-<br>โอนเงินเดือน | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ บริหารวงเงินในการโอนเงินเดือนข้าราชการในสังกัด สพฐ. ให้เป็นไปตาม กฎ ก.ค.ศ. การโอนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ และวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารวงเงิน แล้วให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจให้ข้าราชการที่เกี่ยวข้องในสังกัดทราบ

๑๐.๒ คณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษา

สพท. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวงเงินการโอนเงินเดือนข้าราชการระดับ สพท. ให้ครบทุกองค์ประกอบ ดังนี้

//(๑) ผู้อำนวยการ...



- |  |                     |
|--|---------------------|
| (๑) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  | ประธานกรรมการ       |
| (๒) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคล | รองประธานกรรมการ    |
| (๓) ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา                          | กรรมการ             |
| (๔) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๔ คน  | กรรมการ             |
| (๕) ข้าราชการสายงานการสอน จำนวน ๔ คน   | กรรมการ             |
| (๖) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล   | กรรมการและเลขานุการ |
| (๗) เจ้าหน้าที่งานการเงินเดือน   | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ บริหารวงเงินในการโอนเงินเดือนข้าราชการใน สพท. ที่ได้รับจัดสรรจาก สพฐ. และวงเงินที่เหลือจากคณะกรรมการพิจารณาโอนเงินเดือนโดยความเห็นชอบของ กศจ. ให้เป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ.การโอนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๑ และวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารวงเงิน แล้วให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจให้ข้าราชการที่เกี่ยวข้องในสังกัดทราบ ทั้งนี้ ให้ สพท. บริหารวงเงินในการโอนเงินเดือนข้าราชการใน สพท. โดยคำนึงถึง

- (ก) ข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง
- (ข) ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในท้องถิ่นห่างไกล/ทุรกันดาร (ตามประกาศกระทรวงการคลัง)

หรือการคมนาคมไม่สะดวก หรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน

- (ค) หน่วยงานการศึกษาที่ขาดแคลนอัตรากำลัง แต่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง
- ข้อ ๑๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาโอนเงินเดือนข้าราชการ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการ ดังนี้

๑๑.๑ คณะกรรมการระดับ สพฐ.

สพฐ. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการระดับ สพฐ. ซึ่งประกอบด้วย

- |  |                     |
|--|---------------------|
| (๑) เลขาธิการ กพฐ.   | ประธานกรรมการ       |
| (๒) รองเลขาธิการ กพฐ. ซึ่งกำกับดูแลการปฏิบัติราชการ<br>ของ สพร.      | รองประธานกรรมการ    |
| (๓) รองเลขาธิการ กพฐ.  | กรรมการ             |
| (๔) ผู้ช่วยเลขาธิการ กพฐ.  | กรรมการ             |
| (๕) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ                | กรรมการและเลขานุการ |
| (๖) ผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารบุคคล              | ผู้ช่วยเลขานุการ    |
| (๗) หัวหน้ากลุ่มงานการเงินเดือน/เจ้าหน้าที่กลุ่มงาน-<br>การเงินเดือน | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

ให้คณะกรรมการทำหน้าที่พิจารณาข้าราชการนับมีตัวที่ สพฐ. ตามข้อ ๘.๓ รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งโอนเงินเดือน

๑๑.๒ คณะกรรมการระดับ สพท.

ผอ.สปท. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษา ไม่น้อยกว่า ๓ คน

ประกอบด้วย

- (๑) ข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน สพท.
- (๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
- (๓) ข้าราชการสายงานการสอน

ให้คณะกรรมการทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งโอนเงินเดือนโดยความเห็นชอบของ กศจ.

#### ๑๑.๓ คณะกรรมการระดับสถานศึกษา

ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการระดับสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า ๓ คน หากในสถานศึกษามีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ครบ ๓ คน ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาทำหนังสือขอรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาใกล้เคียงเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการให้ครบตามจำนวน

ให้คณะกรรมการทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งโอนเงินเดือนโดยความเห็นชอบของ กศจ.

#### ๑๑.๔ คณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คณะกรรมการและหน้าที่ของคณะกรรมการให้ใช้แนวทางของคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษาโดยอนุโลม

ทั้งนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการในข้อ ๑๑ ให้คำนึงถึงหลักธรรมาภิบาลและการพิจารณาทางปกครอง ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองด้วย

ข้อ ๑๒ การพิจารณาโอนเงินเดือนแต่ละครั้งให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ตามข้อ ๗) และวงเงินที่ได้รับจัดสรรมาประกอบการพิจารณาและกำหนดร้อยละโดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนในแต่ละกลุ่มและอันดับเงินเดือนตามตารางฐานในการคำนวณที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

๑๒.๑ การโอนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนในแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนที่ได้รับแต่งตั้ง

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือน ตาม กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ การโอนเงินเดือนให้คำนวณจากฐานในการคำนวณของอันดับเงินเดือนของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

๑๒.๒ มิให้นำวงเงินมาหารเฉลี่ยเพื่อให้ทุกคนได้โอนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน

๑๒.๓ การโอนเงินเดือนแต่ละคนในแต่ละครั้ง โอนเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ

๑๒.๔ เฉพาะจำนวนเงินที่ได้รับการโอนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

ข้อ ๑๓ ขั้นตอนการดำเนินการโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑๓.๑ ข้าราชการในเขตพื้นที่การศึกษา

(๑) สถานศึกษา/สพท. นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาเสนอคณะกรรมการพิจารณาโอนเงินเดือน ระดับสถานศึกษา/สพท.

(๒) สถานศึกษา/สพท. จัดทำบัญชีสรุปผลการพิจารณาโอนเงินเดือนของคณะกรรมการแยกแต่ละกลุ่ม (ตามข้อ ๘) พร้อมรายงานการประชุมของคณะกรรมการและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งโอนเงินเดือน

(๓) สพท. ส่งผลการพิจารณาโอนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สพท. ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่อนำเสนอ กศจ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑๓.๒ ข้าราชการในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษให้นำวิธีการที่ใช้กับข้าราชการในเขตพื้นที่การศึกษามาใช้โดยอนุโลม

## ๑๓.๓ การส่งเงินเดือน

๑๓.๓.๑ ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ส่งเงินเดือนให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยความเห็นชอบของ กศจ.

๑๓.๓.๒ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษนำผลการพิจารณาเงินเดือนข้าราชการในสังกัด ซึ่ง อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษให้ความเห็นชอบแล้วเสนอผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ส่งเงินเดือน

๑๓.๓.๓ ให้ผู้มีอำนาจส่งเงินเดือนจัดให้มีการแจ้งผลการเงินเดือนแต่ละครั้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

การแจ้งผลการเงินเดือนให้ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน ฐานในการคำนวณจำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเงินเดือนนั้น

ในกรณีที่มิส่งเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่ส่งเงินเดือน

ข้อ ๑๔ การพิจารณาเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ช่วยราชการระหว่างสพท. ให้พิจารณา ดังนี้

๑๔.๑ กรณีที่มาช่วยราชการระหว่างครึ่งปี โดยมีผลการปฏิบัติงานคาบเกี่ยวกันทั้งสองทางให้เขตพื้นที่การศึกษาที่ข้าราชการมาช่วยราชการนำผลการปฏิบัติงานในช่วงก่อนที่จะช่วยราชการมาประกอบการพิจารณาแล้วแจ้งผลการพิจารณาไปยัง สพท. ดันสังกัดเพื่อดำเนินการส่งเงินเดือน

๑๔.๒ กรณีที่มาช่วยราชการ โดยมีผลการปฏิบัติงานทางเขตพื้นที่การศึกษาที่ช่วยราชการครบครึ่งปี ให้เขตพื้นที่การศึกษาที่ข้าราชการมาช่วยราชการเป็นผู้พิจารณา แล้วแจ้งผลการพิจารณาไปให้ สพท. ดันสังกัดเพื่อดำเนินการส่งเงินเดือน

ข้อ ๑๕ การพิจารณาเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้รับการเลื่อนหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ (ย้าย) หรือรับโอนมาจากส่วนราชการอื่นในระหว่างครึ่งปี ของการเงินเดือนแต่ละครั้ง ให้เขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้ายหรือรับโอนเป็นผู้ดำเนินการส่งเงินเดือน โดยนำผลการปฏิบัติงานจากเขตพื้นที่การศึกษา หรือส่วนราชการเดิมมาประกอบการพิจารณาเงินเดือนด้วย

ข้อ ๑๖ การไม่เงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใด ให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงเหตุผลให้ข้าราชการผู้นั้นทราบ และให้คณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบเอกสารหลักฐานการไม่เงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นโดยละเอียดเพื่อป้องกันการร้องทุกข์ในภายหลัง

ข้อ ๑๗ การรายงานผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท./ผู้รักษาราชการแทน ผอ.สพท.

ผอ.สพท./ผู้รักษาราชการแทน ผอ.สพท. จัดส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานบริหารการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ ไปที่สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการเพื่อประกอบการพิจารณาเงินเดือนของคณะกรรมการระดับ สพฐ. ตามข้อ ๑๑.๑ (สำหรับแบบบันทึกการประเมินตอนที่ ๑ และแบบบันทึกการประเมินตอนที่ ๒ ให้จัดเก็บไว้ที่ สพท. ไว้อย่างน้อยสองรอบการประเมิน)

ข้อ ๑๘ การจัดเก็บผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินจัดเก็บสรุปผลการประเมินของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้ อย่างน้อยสองรอบการประเมิน

ข้อ ๑๙ การดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามปฏิทินและใช้แบบบัญชีรายละเอียดตามที่ สพฐ. กำหนด

ข้อ ๒๐ ให้เลขาธิการ กพฐ. มีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายบุญรักษ์ ยอดเพชร)  
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๖

สำนักงาน ก.ค.ศ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กทม. ๑๐๓๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง แบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด

และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๙ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบบันทึกการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย  
ด้านการปฏิบัติตนและด้านการปฏิบัติงาน

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและ  
พัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและ  
บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป ให้ทราบ  
และถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วมีมติกำหนดแบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม  
ตำแหน่งครูผู้ช่วย พร้อมคำชี้แจงการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม รายละเอียด  
ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย เพื่อประเมินผลการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ให้เป็นไป  
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหนังสือที่อ้างถึง  
ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดแบบประเมินฯ ได้ที่ <https://www.otepc.go.th>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอุษณีย์ ธโนศวรรย์)

เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙

แบบบันทึกการประเมิน

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ด้านการปฏิบัติตนและด้านการปฏิบัติงาน

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๖ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๑)

คำชี้แจง

- แบบบันทึกการประเมินฉบับนี้ สำหรับคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ประเมินคุณลักษณะและสมรรถนะของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติตนและด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย
  - แบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย และบันทึกข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา
  - แบบสรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย และสรุปข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา
- แบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย มีองค์ประกอบ ดังนี้
  - ด้านการปฏิบัติตน (๔๐ คะแนน) ประกอบด้วย
    - วินัยและการรักษาวินัย (๖ คะแนน)
    - คุณธรรม จริยธรรม (๖ คะแนน)
    - จรรยาบรรณวิชาชีพ (๖ คะแนน)
    - การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (๖ คะแนน)
    - จิตวิญญาณความเป็นครู (๘ คะแนน)
    - จิตสำนึกความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู (๘ คะแนน)
  - ด้านการปฏิบัติงาน (๖๐ คะแนน) ประกอบด้วย
    - การจัดการเรียนการสอน (๒๔ คะแนน)
    - การบริหารจัดการชั้นเรียน (๑๒ คะแนน)
    - การพัฒนาตนเอง (๘ คะแนน)
    - การทำงานเป็นทีม (๔ คะแนน)
    - งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา (๘ คะแนน)
    - การใช้ภาษาและเทคโนโลยี (๔ คะแนน)

๓. เกณฑ์การประเมิน

วิธีการประเมินแต่ละรายการ ให้กรรมการประเมิน ดำเนินการดังนี้

๓.๑ พิจารณาจากเอกสาร/หลักฐานร่องรอยที่สะท้อนผลการพัฒนาการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน ที่ปรากฏในแบบประเมินด้านการปฏิบัติตนและแบบประเมินด้านการปฏิบัติงาน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในวงกลมหน้าเอกสาร/หลักฐานที่ใช้ประกอบการประเมิน

๓.๒ เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่ามีความอยู่ในระดับใด ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับคุณภาพนั้น

โดย	ระดับ ๔ หมายถึง	ดีมาก	เท่ากับ	๔	คะแนน
	ระดับ ๓ หมายถึง	ดี	เท่ากับ	๓	คะแนน
	ระดับ ๒ หมายถึง	พอใช้	เท่ากับ	๒	คะแนน
	ระดับ ๑ หมายถึง	ปรับปรุง	เท่ากับ	๑	คะแนน

(กรณีที่ได้ระดับ ๑ ต้องระบุเหตุผลในบันทึกข้อสังเกตฯ ให้ชัดเจน)

๓.๓ ในแต่ละข้อย่อยให้นำผลการประเมินในแต่ละช่องมารวมกัน แล้วแทนค่าในสูตรคำนวณที่กำหนดไว้ในแบบประเมินในแต่ละรายการ (ใช้เป็นหลักทศนิยม ๒ ตำแหน่ง) ดังกรณีตัวอย่าง

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมิน...บันทึกหลักฐานร่องรอย....
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๔. การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (๒ คะแนน) ๔.๑ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	✓				<input checked="" type="checkbox"/> การสังเกต <input type="checkbox"/> สัมภาษณ์ สันทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ ชุมชน <input checked="" type="checkbox"/> สํารวจเอกสาร - รายงานตนเอง - แผนการจัดการเรียนรู้ - รายงานการปฏิบัติงาน ฯลฯ
๔.๒ มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน		✓			
๔.๓ มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้กับภารกิจที่ได้รับมอบหมายอื่น		✓			
๔.๔ มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้กับการดำรงชีวิตของตนเอง		✓			
๔.๕ เป็นแบบอย่างในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้กับภารกิจต่างๆ หรือการดำรงชีวิตของตน			✓		
คะแนนการประเมิน ข้อ ๔ (๔.๑-๔.๕)	คะแนน				<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                         สูตรคำนวณ  <math display="block">\frac{\text{ผลรวมการประเมิน X (๖)}}{(๒๐)}</math> </div>

จากตัวอย่าง ข้อ ๔ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า

- คะแนนเต็มในข้อนี้ คือ ๖ คะแนน
- มีรายการประเมิน (ข้อย่อย) ในข้อนี้ จำนวน ๕ ข้อ
- ระดับคุณภาพมี ๔ ระดับ
- ผลรวมการประเมินในข้อนี้ มีดังนี้

ดีมาก จำนวน ๑ ข้อ เท่ากับ ๔ คะแนน

ดี จำนวน ๓ ข้อ เท่ากับ ๙ คะแนน

พอใช้ จำนวน ๑ ข้อ เท่ากับ ๒ คะแนน

ผลรวมการประเมิน = ๔ + ๙ + ๒

= ๑๕ คะแนน

สูตรคำนวณคะแนนการประเมิน คือ

$$\text{คะแนนการประเมิน} = \frac{(\text{ผลรวมการประเมินในข้อนี้}) \times (\text{คะแนนเต็มในข้อนี้})}{(\text{จำนวนรายการประเมินในข้อนี้}) \times (\text{ระดับคุณภาพ})}$$

เมื่อแทนค่าในสูตรคำนวณที่กำหนด จะได้เป็น

$$\begin{aligned} \text{คะแนนการประเมิน} &= \frac{(\text{ผลรวมการประเมิน}) \times (\text{๖})}{(\text{๕}) \times (\text{๔})} \\ &= \frac{(\text{๑๕}) \times (\text{๖})}{(\text{๒๐})} \\ &= \text{๔.๕๐} \end{aligned}$$

ดังนั้น คะแนนการประเมิน ข้อ ๔ (๔.๑-๔.๕) คือ ๔.๕๐ คะแนน

๓.๔ ให้นำคะแนนการประเมินที่ได้จากข้อ ๓.๓ บันทึกลงในช่องคะแนนการประเมิน (ท้ายตารางของแต่ละข้อ)

๓.๕ ให้กรรมการประเมิน รวมคะแนนการประเมินในแต่ละด้าน แล้วบันทึกลงในช่องรวมคะแนนการประเมิน (ท้ายตารางของแต่ละด้าน)

๓.๖ ให้กรรมการประเมิน บันทึกข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา ในรายการที่ประเมิน



๔. วิธีการลงบันทึกสรุปผลการประเมิน ให้ดำเนินการดังนี้

- ๔.๑ ให้นำคะแนนการประเมินและข้อสังเกตฯ จากแบบประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของกรรมการแต่ละคน มาบันทึกลงในแบบสรุปผลการประเมิน การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย
- ๔.๒ คำนวณหาผลรวมคะแนนในแต่ละด้านจากกรรมการทุกคนเฉลี่ย โดยผู้ผ่านเกณฑ์การประเมิน ต้องมีผลการประเมินเป็นไปตามเกณฑ์ตัดสินในข้อ ๕

๕. เกณฑ์ตัดสิน

ให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีคะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ประกอบด้วย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๕๐ คะแนน) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๖๐ คะแนน) และให้มีการประเมินผลการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทุกหกเดือน รวมสี่ครั้งในเวลาสองปี ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ผลการประเมินจากกรรมการทุกคนเฉลี่ยในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

เกณฑ์ผ่านด้านการปฏิบัติตน ไม่ต่ำกว่า ๒๔ คะแนน ด้านการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่า ๓๖ คะแนน

ครั้งที่ ๒ ผลการประเมินจากกรรมการทุกคนเฉลี่ยในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

เกณฑ์ผ่านด้านการปฏิบัติตน ไม่ต่ำกว่า ๒๔ คะแนน ด้านการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่า ๓๖ คะแนน

ครั้งที่ ๓ ผลการประเมินจากกรรมการทุกคนเฉลี่ยในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

เกณฑ์ผ่านด้านการปฏิบัติตน ไม่ต่ำกว่า ๒๘ คะแนน ด้านการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่า ๔๒ คะแนน

ครั้งที่ ๔ ผลการประเมินจากกรรมการทุกคนเฉลี่ยในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

เกณฑ์ผ่านด้านการปฏิบัติตน ไม่ต่ำกว่า ๒๘ คะแนน ด้านการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่า ๔๒ คะแนน

แบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ครั้งที่ ..... วันที่ .....

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) .....สกุล.....

สถานศึกษา .....สังกัด .....

ด้านการปฏิบัติตน

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึก หลักฐานร่องรอยที่สะท้อน ผลการพัฒนาการปฏิบัติตน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๑. วินัยและการรักษาวินัย (๖ คะแนน) ๑.๑ การแสดงออกทางอารมณ์ กิริยา ท่าทาง และพูดสื่อสารได้เหมาะสม กับกาลเทศะต่อผู้เรียน					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐาน แหล่งข้อมูล <input type="radio"/> การสังเกต <input type="radio"/> สัมภาษณ์ สอนทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน <input type="radio"/> สํารวจเอกสาร - รายงานตนเอง - บันทึกสถิติการทำงาน - บัญชีลงเวลา - บันทึก คำสั่งการลงโทษ ฯลฯ <input type="radio"/> เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) ..... .....
๑.๒ การแสดงออกทางอารมณ์ กิริยาท่าทาง และพูดสื่อสารได้เหมาะสม กับกาลเทศะต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และบุคคลอื่น					
๑.๓ การมีเจตคติเชิงบวกกับ ประเทศชาติ					
๑.๔ การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับความเป็น ข้าราชการ					
๑.๕ การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับความเป็น ข้าราชการครู					
๑.๖ การปฏิบัติตามกฎหมาย					
คะแนนการประเมิน ข้อ ๑ (๑.๑-๑.๖)	คะแนน				<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> <p style="text-align: center;"><u>สูตรคำนวณ</u></p> <p style="text-align: center;">คะแนน = <math>\frac{(\text{ผลรวมการประเมิน}) \times (๖)}{(๒๔)}</math></p> </div>

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึก หลักฐานร่องรอยที่สะท้อน ผลการพัฒนาการปฏิบัติตน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๒. คุณธรรม จริยธรรม (๖ คะแนน) ๒.๑ การปฏิบัติตนตามหลักศาสนา ที่นับถืออย่างเคร่งครัด					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐาน แหล่งข้อมูล <input type="radio"/> การสังเกต <input type="radio"/> สัมภาษณ์ สันทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน <input type="radio"/> สํารวจเอกสาร - รายงานตนเอง - บันทึกสถิติการทำงาน - บัญชีลงเวลา - บันทึก คำสั่งการลงโทษ ฯลฯ <input type="radio"/> เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) ..... .....
๒.๒ การเข้าร่วม ส่งเสริม สนับสนุน ศาสนกิจของศาสนาที่นับถืออย่างสม่ำเสมอ					
๒.๓ การเห็นความสำคัญ เข้าร่วม ส่งเสริม สนับสนุน เคารพกิจกรรม ที่แสดงถึง จารีตประเพณี วัฒนธรรม ท้องถิ่นหรือชุมชน					
๒.๔ การเห็นความสำคัญ เข้าร่วม ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมที่แสดงถึง จารีต ประเพณี วัฒนธรรมของชาติ					
๒.๕ การมีจิตบริการ และจิตสาธารณะ					
๒.๖ การต่อต้านการกระทำของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่ส่งผลต่อความมั่นคง ของชาติหรือผลกระทบเชิงลบต่อสังคม โดยรวม					
คะแนนการประเมิน ข้อ ๒ (๒.๑-๒.๖)	คะแนน				<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>สูตรคำนวณ</p> <p>คะแนน = <math>\frac{(\text{ผลรวมการประเมิน}) \times (๖)}{(๒๔)}</math></p> </div>

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึก หลักฐานร่องรอยที่สะท้อน ผลการพัฒนาการปฏิบัติตน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๓. จรรยาบรรณวิชาชีพ (๒ คะแนน) ๓.๑ การพัฒนาวิชาชีพและบุคลิกภาพ อย่างต่อเนื่อง					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐาน แหล่งข้อมูล <input type="radio"/> การสังเกต <input type="radio"/> สัมภาษณ์ สันทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน <input type="radio"/> สํารวจเอกสาร - รายงานตนเอง - ID Plan ฯลฯ <input type="radio"/> เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) ..... .....
๓.๒ การมีวิสัยทัศน์ รู้และเข้าใจ สนใจ ติดตามความเปลี่ยนแปลง ด้านวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม การเมืองของไทย และนานาชาติ ในปัจจุบัน					
๓.๓ การไม่อาศัยวิชาชีพแสวงหา ผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้อง					
๓.๔ การมุ่งมั่นต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้เรียน					
๓.๕ การให้ความสำคัญต่อการเข้าร่วม ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง กับวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ					
๓.๖ รัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน ให้บริการผู้เรียน ทุกคน ด้วยความเสมอภาค					
๓.๗ การประพฤติปฏิบัติตน เป็นที่ยอมรับของผู้เรียน ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานผู้ปกครอง และชุมชน					
๓.๘ การไม่ปฏิบัติตนที่ส่งผลเชิงลบ ต่อกายและใจของผู้เรียน					
๓.๙ การทำงานกับผู้อื่นได้โดยยึด หลักความสามัคคี เกื้อกูลซึ่งกันและกัน					
๓.๑๐ การใช้ความรู้ความสามารถ ที่มีอยู่ นำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ในทางพัฒนาให้กับผู้เรียน โรงเรียน หรือชุมชนในด้านใดด้านหนึ่ง (ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และสิ่งแวดล้อม)					
๓.๑๑ การยึดมั่นในการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข					
คะแนนการประเมิน ข้อ ๓ (๓.๑-๓.๑๑)	คะแนน				

**สูตรคำนวณ**

คะแนน =  $\frac{(\text{ผลรวมการประเมิน}) \times (๒)}{(๔๔)}$

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึก หลักฐานร่องรอยที่สะท้อน ผลการพัฒนาการปฏิบัติตน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๔. การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง (๖ คะแนน) ๔.๑ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐาน แหล่งข้อมูล <input type="radio"/> การสังเกต <input type="radio"/> สัมภาษณ์ สันทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน <input type="radio"/> สํารวจเอกสาร - รายงานตนเอง - แผนการจัดการเรียนรู้ - รายงานการปฏิบัติงาน
๔.๒ มีการนำหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้ กับการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน					<input type="radio"/> ฯลฯ <input type="radio"/> เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) ..... .....
๔.๓ มีการนำหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้ กับภารกิจที่ได้รับมอบหมายอื่น					
๔.๔ มีการนำหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้ กับการดำรงชีวิตของตนเอง					<p>สูตรคำนวณ</p> $\text{คะแนน} = \frac{(\text{ผลรวมการประเมิน}) \times (๖)}{(๒๐)}$
๔.๕ เป็นแบบอย่างในการนำหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับ ประยุกต์ใช้กับภารกิจต่างๆ หรือการดำรง ชีวิตของตน					
คะแนนการประเมิน ข้อ ๔ (๔.๑-๔.๕)					คะแนน

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึก หลักฐานร่องรอยที่สะท้อน ผลการพัฒนาการปฏิบัติงาน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๕. จิตวิญญาณความเป็นครู (๘ คะแนน) ๕.๑ การเข้าสอนตรงเวลาและ สอนเต็มเวลา					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐาน แหล่งข้อมูล <input type="radio"/> การสังเกต <input type="radio"/> สัมภาษณ์ สันทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน <input type="radio"/> สํารวจเอกสาร - รายงานตนเอง - แผนการจัดการเรียนรู้ - รายงานการปฏิบัติงาน ฯลฯ <input type="radio"/> เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) ..... .....
๕.๒ การตระหนักในความรู้และ ทักษะที่ถูกต้องรวมถึงสิ่งที่ดีๆ ให้กับ ผู้เรียน					
๕.๓ การสร้างความเสมอภาค เป็นธรรมกับผู้เรียนทุกคน					
๕.๔ การรู้จักให้อภัย ปราศจากอคติ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียน ประสบความสำเร็จ ตามศักยภาพ ความสนใจ หรือความตั้งใจ					
๕.๕ การเป็นที่พึ่งให้กับผู้เรียน ได้ตลอดเวลา					
๕.๖ การจัดกิจกรรมส่งเสริม การใฝ่รู้ ค้นหา สร้างสรรค์ ถ่ายทอด ปลูกฝังและเป็นแบบอย่างที่ดีของ ผู้เรียน					
๕.๗ การทุ่มเทเสียสละในการจัด การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน					
คะแนนการประเมิน ข้อ ๕ (๕.๑-๕.๗)	คะแนน				<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>สูตรคำนวณ</p> <p>คะแนน = <math>\frac{(\text{ผลรวมการประเมิน}) \times (๘)}{(๒๘)}</math></p> </div>

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึก หลักฐานร่องรอยที่สะท้อน ผลการพัฒนาการปฏิบัติตน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
<b>๖. จิตสำนึกความรับผิดชอบ</b> <b>ในวิชาชีพครู (๘ คะแนน)</b> ๖.๑ การมีเจตคติเชิงบวกกับ วิชาชีพครู					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐาน แหล่งข้อมูล <input type="radio"/> การสังเกต <input type="radio"/> สัมภาษณ์ สันทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน <input type="radio"/> สํารวจเอกสาร - รายงานตนเอง - แผนการจัดการเรียนรู้ - รายงานการปฏิบัติงาน ฯลฯ <input type="radio"/> เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) ..... .....
๖.๒ การมุ่งมั่น พยายามในการสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนา วิชาชีพและให้สังคมยอมรับ					
๖.๓ ประพฤติปฏิบัติตนในการรักษา ภาพลักษณ์ในวิชาชีพ					
๖.๔ การปกป้อง ป้องกันมิให้ ผู้ร่วมวิชาชีพประพฤติปฏิบัติในทาง ที่จะเกิดภาพลักษณ์เชิงลบต่อวิชาชีพ					<p><u>สูตรคำนวณ</u></p> <p>คะแนน = <math>\frac{(\text{ผลรวมการประเมิน}) \times (๘)}{(๒๐)}</math></p>
๖.๕ การจัดกิจกรรมส่งเสริม การใฝ่รู้ ค้นหาสร้างสรรค์ ถ่ายทอด plugged และ เป็นแบบอย่างที่ดีของ เพื่อนร่วมงานและสังคม					
คะแนนการประเมิน ข้อ ๖ (๖.๑-๖.๕)	คะแนน				
รวมคะแนนการประเมิน ด้านการปฏิบัติตน ข้อ ๑-๖ (๔๐ คะแนน)					คะแนน

ด้านการปฏิบัติงาน

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึกหลักฐานร่องรอยที่สะท้อนผลการพัฒนาการปฏิบัติงาน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
<p>๑. การจัดการเรียนการสอน (๒๔ คะแนน)</p> <p>๑.๑ การนำผลการวิเคราะห์หลักสูตรมาฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ มาใช้ในการจัดทำรายวิชา และออกแบบหน่วยการเรียนรู้</p>					<p>ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐานแหล่งข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> การสังเกต</li> <li><input type="radio"/> สัมภาษณ์ สอนหาผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน</li> <li><input type="radio"/> หลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่สอน</li> <li><input type="radio"/> หน่วยการเรียนรู้ของรายวิชาที่สอน</li> <li><input type="radio"/> การนำสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้กับผู้เรียน</li> <li><input type="radio"/> เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้</li> <li><input type="radio"/> เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ)</li> </ul> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>๑.๒ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร</p>					
<p>๑.๓ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p>					
<p>๑.๔ การเลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้</p>					
<p>๑.๕ การวัด และ ประเมิน ผลการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้</p>					
<p>๑.๖ คุณภาพผู้เรียน ได้แก่</p> <p>๑) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน</p> <p>๒) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน</p>					
คะแนนการประเมิน ข้อ ๑ (๑.๑-๑.๖)	คะแนน				<p style="text-align: center;"><b>สูตรคำนวณ</b></p> <p style="text-align: center;">คะแนน = <math>\frac{\text{ผลรวมการประเมิน} \times (๒๔)}{(๒๔)}</math></p>



รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึก หลักฐานร่องรอยที่สะท้อน ผลการพัฒนาการปฏิบัติงาน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
<b>๒. การบริหารจัดการชั้นเรียน</b> <b>(๑๒ คะแนน)</b> ๒.๑ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม การเรียนรู้ กระบวนการคิด ทักษะชีวิต และพัฒนาผู้เรียน					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐาน แหล่งข้อมูล <input type="radio"/> การสังเกต <input type="radio"/> สัมภาษณ์ สันทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน <input type="radio"/> สภาพห้องเรียน <input type="radio"/> ป้ายแสดงนิทรรศการ ป้ายนิเทศ ป้ายแสดงผลงานผู้เรียน สื่อ อุปกรณ์อื่นๆ <input type="radio"/> โครงการ/กิจกรรม แก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน <input type="radio"/> เอกสาร หลักฐาน แสดงผลการดำเนินการ ตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน <input type="radio"/> เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) ..... .....
๒.๒ การดำเนินการตามระบบดูแล ช่วยเหลือผู้เรียน โดยมีการศึกษาและ รวบรวมข้อมูลผู้เรียนรายบุคคล เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน					
๒.๓ การอบรมปมนิสัยให้ผู้เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ และค่านิยมที่ดีงาม					<p style="text-align: center;"><b>สูตรคำนวณ</b></p> <p style="text-align: center;">คะแนน = <math>\frac{(\text{ผลรวมการประเมิน}) \times (๑๒)}{(๑๒)}</math></p>
คะแนนการประเมิน ข้อ ๒ (๒.๑-๒.๓)					คะแนน

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึก หลักฐานร่องรอยที่สะท้อน ผลการพัฒนาการปฏิบัติงาน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
<p>๓. การพัฒนาตนเอง (๘ คะแนน)</p> <p>๓.๑ การพัฒนาตนเองเพื่อให้ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ด้วยวิธีการต่างๆ อย่างเหมาะสม</p>					<p>ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐาน แหล่งข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> การสังเกต</li> <li><input type="radio"/> สัมภาษณ์ สันทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน</li> <li><input type="radio"/> แผนพัฒนาตนเอง</li> <li><input type="radio"/> ใบรับรองการผ่านการทดสอบ ความรู้จากสถาบันวิชาการ</li> <li><input type="radio"/> วุฒิบัตร/เกียรติบัตร/ใบรับรอง/ โล่/รางวัล หลักฐานการศึกษาต่อ</li> <li><input type="radio"/> หนังสือเชิญ คำสั่ง หนังสือขอบคุณ ฯลฯ</li> <li><input type="radio"/> เอกสารหลักฐาน แสดงการมีส่วนร่วมและ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ</li> <li><input type="radio"/> เอกสารหลักฐานการนำ นวัตกรรมมาจัดการเรียนรู้</li> </ul>
<p>๓.๒ การมีส่วนร่วมในชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ</p>					<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> เอกสารหลักฐาน แสดงการสร้างเครือข่าย ชุมชนการเรียนรู้</li> <li><input type="radio"/> เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ)</li> <li>.....</li> <li>.....</li> </ul>
คะแนนการประเมินข้อ ๓ (๓.๑-๓.๒)					<p style="text-align: center;"><b>สูตรคำนวณ</b></p> <p>คะแนน = <math>\frac{\text{(ผลรวมการประเมิน)} \times (๘)}{(๘)}</math></p>
					คะแนน

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึกหลักฐานร่องรอยที่สะท้อนผลการพัฒนาการปฏิบัติงาน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
๔. การทำงานเป็นทีม (๔ คะแนน) ๔.๑ หลักการทำงานเป็นทีม					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐานแหล่งข้อมูล <input type="radio"/> การสังเกต <input type="radio"/> สัมภาษณ์ สันทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน <input type="radio"/> สื่อ อุปกรณ์ ป้ายแสดงนิทรรศการ ป้ายนิเทศ ป้ายแสดงผลงานของผู้เรียน หรือสถานศึกษา <input type="radio"/> โครงการ/กิจกรรม เกี่ยวกับการจัดการศึกษา <input type="radio"/> เอกสาร หลักฐาน แสดงผลการทำงานเป็นทีม หรือการพัฒนาทีมงาน <input type="radio"/> วุฒิบัตร/เกียรติบัตร/ใบรับรอง/โล่/รางวัล <input type="radio"/> เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) ..... .....
๔.๒ การพัฒนาทีมงาน					<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>สูตรคำนวณ</p> <p>คะแนน = <math>\frac{(\text{ผลรวมการประเมิน}) \times (๔)}{(๘)}</math></p> </div>
คะแนนการประเมิน ข้อ ๔ (๔.๑-๔.๒)					คะแนน

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึก หลักฐานร่องรอยที่สะท้อน ผลการพัฒนาการปฏิบัติงาน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
<p>๕. งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงาน ของสถานศึกษา (๘ คะแนน)</p> <p>มีความรู้ความเข้าใจภาระงาน ของสถานศึกษาเกี่ยวกับงานบริหาร ทั่วไปหรืองานบริหารวิชาการ หรือ งานกิจการนักเรียน หรืองานบริหาร งบประมาณหรืองานบริหารทรัพยากร บุคคล และมีส่วนร่วมปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย ได้อย่างเหมาะสม</p>					<p>ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐาน แหล่งข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> การสังเกต</li> <li><input type="radio"/> การสัมภาษณ์ สันทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน</li> <li><input type="radio"/> เอกสารหลักฐาน แสดงการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ตามภารกิจบริหารงานของ สถานศึกษา หรืองานที่ได้รับ มอบหมาย</li> <li><input type="radio"/> เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ)</li> </ul> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p><b>สูตรคำนวณ</b></p> <p>คะแนน = <math>\frac{(\text{ผลรวมการประเมิน}) \times (๘)}{(๔)}</math></p>					
คะแนนการประเมิน ข้อ ๕					คะแนน

รายการประเมิน	ผลการประเมิน				วิธีการประเมินและการบันทึก หลักฐานร่องรอยที่สะท้อน ผลการพัฒนาการปฏิบัติงาน
	ระดับ ๔ ดีมาก	ระดับ ๓ ดี	ระดับ ๒ พอใช้	ระดับ ๑ ปรับปรุง	
<b>๖. การใช้ภาษาและเทคโนโลยี</b> <b>(๔ คะแนน)</b> สามารถใช้ภาษาและเทคโนโลยี ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และ ความรับผิดชอบ					ตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐาน แหล่งข้อมูล <input type="radio"/> การสังเกต <input type="radio"/> สัมภาษณ์ สันทนา ผู้เรียน/เพื่อนร่วมงาน/ ผู้บังคับบัญชา/ผู้ปกครอง/ชุมชน <input type="radio"/> เอกสารหลักฐาน สื่อ ที่แสดงถึง การใช้ภาษาและเทคโนโลยี <input type="radio"/> ผลที่เกิดจากการใช้ภาษาและ เทคโนโลยีที่ส่งผลต่อคุณภาพ ผู้เรียน <input type="radio"/> เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ระบุ) ..... .....
คะแนนการประเมิน ข้อ ๖	คะแนน				<b>สูตรคำนวณ</b> คะแนน = $\frac{\text{ผลรวมการประเมิน} \times (๔)}{(๔)}$
รวมคะแนนการประเมิน ด้านการปฏิบัติงาน ข้อ ๑-๖ (๖๐ คะแนน)					คะแนน

(ลงชื่อ) ..... กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

บันทึกข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา  
ครั้งที่ ..... วันที่ .....

๑. ข้อเสนอแนะ

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

๒. จุดเด่น

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

๓. จุดที่ควรพัฒนา

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

(ลงชื่อ) ..... กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

**แบบสรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย**  
ครั้งที่ ..... วันที่ .....

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) .....สกุล.....  
สถานศึกษา ..... สังกัด .....

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	กรรมการ			คะแนนเฉลี่ย
			คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	
๑	<b>ด้านการปฏิบัติตน</b>					
	๑.๑ วินัยและการรักษาวินัย	๖				
	๑.๒ คุณธรรม จริยธรรม	๖				
	๑.๓ จรรยาบรรณวิชาชีพ	๖				
	๑.๔ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๖				
	๑.๕ จิตวิญญาณความเป็นครู	๘				
	๑.๖ จิตสำนึกความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู	๘				
	<b>รวม</b>	<b>๔๐</b>				
๒	<b>ด้านการปฏิบัติงาน</b>					
	๒.๑ การจัดการเรียนการสอน	๒๔				
	๒.๒ การบริหารจัดการชั้นเรียน	๑๒				
	๒.๓ การพัฒนาตนเอง	๘				
	๒.๔ การทำงานเป็นทีม	๕				
	๒.๕ งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา	๘				
	๒.๖ การใช้ภาษาและเทคโนโลยี	๕				
	<b>รวม</b>	<b>๖๐</b>				
<b>รวมผลการประเมิน</b>		<b>๑๐๐</b>				

ความเห็นของคณะกรรมการประเมิน

ผ่าน     ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการ  
(.....)

(ลงชื่อ).....กรรมการ  
(.....)

(ลงชื่อ).....กรรมการ  
(.....)

ตำแหน่ง.....

ตำแหน่ง.....

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

สรุปข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา  
ในการประเมิน ครั้งที่ ..... วันที่ .....

๑. ข้อเสนอแนะ

.....  
.....  
.....  
.....

๒. จุดเด่น

.....  
.....  
.....  
.....

๓. จุดที่ควรพัฒนา

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....



## คณะผู้จัดทำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์  
(ITA Online) โรงเรียนหนองตูมหนองงูเห่ล้อม ประจำปีงบประมาณ 2566

### คณะกรรมการอำนวยการ

ดร.ธัญพร	หลวงทองรัชภา	ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองตูมหนองงูเห่ล้อม
นายสาคร	อุ้นผาง	หัวหน้ากลุ่มบริหารแผนงานและงบประมาณ
นางธนานันท์	ชาติชนบท	หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ
นางน้ำเพชร	ธนสีลังกูร	หัวหน้ากลุ่มบริหารทั่วไป
นางนิตยา	อุ้นผาง	หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

### คณะกรรมการดำเนินงาน

นายสาคร	อุ้นผาง	หัวหน้ากลุ่มบริหารแผนงานและงบประมาณ
นางธนานันท์	ชาติชนบท	หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ
นางน้ำเพชร	ธนสีลังกูร	หัวหน้ากลุ่มบริหารทั่วไป
นางนิตยา	อุ้นผาง	หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล
นางสาวพิศเสวต	สุดวิเศษ	ครู
นางสกาวิรัตน์	ผ่านวงษ์	ครู
นายอภิชาติ	สีแจ่ม	ครู
นายสุรียา	หาดชัยภูมิ	ครู
นางพัชราภรณ์	โสคำแก้ว	ครู
นางสาวอัจฉรา	เหล่าพิเดช	ครู
นางสาววารภรณ์	กระตุดเงิน	ครู
นางสาวปรีนา	ครองตน	ครู
นางสาวสุนิสา	โสภารักษ์	ครู
นายภาคภูมิ	วรวงศ์	ครู
นางสาวทิพวรรณ	สมมงคล	ครูผู้ช่วย
นางฉัตรชญา	คฤหัสถ์	ครูธุรการ
นางสาววิลาวรรณ	ฉินวรรณ	ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ
นายอัศวิน	ปัตตา	นักการภารโรง



**โรงเรียนหนองตุมหนองขุเหลิ่อม อ.เมือง จ.ขอนแก่น  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ**