

## เรื่อง การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และช่วงเวลาเปลี่ยนผ่าน

### ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- ๑ คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ตำแหน่งครู ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา  
(หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว๒๒ ลว. ๓ ก.ย. ๖๔)
- ๒ มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
(หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว๓ ลว. ๒๖ ม.ค. ๖๔)
- ๓ ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
(หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว๒๑ ลว. ๓๐ ส.ค. ๖๔)
- ๔ การลดระยะเวลาตามเงื่อนไขคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อน  
วิทยฐานะสายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา สายงานนิเทศการศึกษา  
(หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว๔ ลว. ๒๘ ม.ค. ๖๔)

➤ สืบเนื่องจาก การดำเนินการตามคู่มือฯ ตำแหน่งครู หมวด ๕ แนวปฏิบัติการดำเนินการขอมี วิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งฯ ตำแหน่งครู มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยให้ข้าราชการครูทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้อำนวยการสถานศึกษา ในรอบการประเมินแรก ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และสามารถยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ในหมวด ๓ และ หมวด ๔ ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป โดยจะต้องผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ หากเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ข้อ ๑.๑ และ ๑.๓ โดยมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ข้อ ๑.๒ ไม่ครบตามจำนวนรอบการประเมินที่กำหนดไว้ ให้ยื่น คำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แล้วแต่กรณี

/๑) การยื่นคำขอ...

- ๑) การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ให้เสนอหลักฐานประกอบการพิจารณา ในรูปแบบไฟล์ PDF
- (๑.๑) รายงานการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (ด้านที่ ๓ หรือด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ๑๑๗/๒๕๕๒ ในปีการศึกษา ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ที่ผ่านเกณฑ์ หรือ...
- รายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครู รายปีการศึกษา (วฐ.๒) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ๑๒๑/๒๕๖๐ ที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน ๒ ปีการศึกษา
- (๑.๒) ผลการพัฒนาตามข้อตกลง ในรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)
- (๑.๓) แผนการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบไฟล์ PDF ที่ใช้การจัดการเรียนรู้ตามที่ปรากฏในไฟล์ วิดีทัศน์บันทึกการสอน ในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน ๑ ไฟล์
- (๑.๔) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย
- ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ ที่เสนอในข้อ (๑.๓) จำนวน ๑ ไฟล์
- ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มาหรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ ที่เสนอในข้อ (๑.๓) จำนวน ๑ ไฟล์
- (๑.๕) ผลงานทางวิชาการ ในรูปแบบไฟล์ PDF เฉพาะการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ หมวด ๔

- ๒) การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) ให้เสนอหลักฐานประกอบการพิจารณา ในรูปแบบไฟล์ PDF
- (๒.๑) รายงานการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (ด้านที่ ๓ หรือด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ๑๑๗/๒๕๕๒ ในปีการศึกษา ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ที่ผ่านเกณฑ์ หรือ...
- รายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครู รายปีการศึกษา (วฐ.๒) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ๑๒๑/๒๕๖๐ ที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน ๑ ปีการศึกษา
- (๒.๒) ผลการพัฒนาตามข้อตกลง ในรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) และรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

/(๒.๓) แผนการจัดการ...

(๒.๓) แผนการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบไฟล์ PDF ที่ใช้การจัดการเรียนรู้ตามที่ปรากฏในไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน ๑ ไฟล์ ไฟล์วีดิทัศน์ ตามข้อ (๑.๔) จำนวน ๒ ไฟล์ และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ตามข้อ (๑.๕) จำนวนไม่เกิน ๓ ไฟล์ ผลงานทางวิชาการ ในรูปแบบไฟล์ PDF เฉพาะ การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและครูเชี่ยวชาญพิเศษ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการฯ หมวด ๔

➤ ตามคู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ประกอบด้วยสาระสำคัญ ๔ ตอน

ตอนที่ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง..., รูปแบบไฟล์วีดิทัศน์, ภาระงาน

ตอนที่ ๒ การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง...จะต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ทุกปีงบประมาณเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาเห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน ข้อตกลงฯ แสดงเจตจำนงว่า ในรอบการประเมินจะพัฒนา... โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่และสอดคล้องกับ เป้าหมายและบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ และคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง สามารถประเมินได้ตามแบบประเมินฯ PA๒ การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ประกอบด้วย ๒ ส่วน

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง... และมีภาระงาน ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งในแต่ละด้าน/แต่ละตัวชี้วัด

**ครู** (๓ด้าน/๑๕ตัวชี้วัด) : ด้านการจัดการเรียนรู้ (๘) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (๔) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (๓)

**ผู้บริหารสถานศึกษา** (๕ด้าน/๑๕ตัวชี้วัด) : ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ (๖) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา (๓) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม (๒) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย (๒) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (๒)

**ศึกษานิเทศก์** (๓ด้าน/๑๕ตัวชี้วัด) : ด้านการนิเทศการศึกษา (๓) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา (๔) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (๔)

**ผู้บริหารการศึกษา** (๕ด้าน/๑๕ตัวชี้วัด) : ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำ (๔) ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร (๓) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม (๓) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย (๒) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (๓)

-การพัฒนาางานตามข้อตกลงตามแบบ PA๑ ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ (Outcomes) และตัวชี้วัด (Indicators) ที่เป็นรูปธรรม และการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาางานตามข้อตกลง ดำเนินการประเมินตามแบบ PA ๒ จากการปฏิบัติงานจริง ไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร

**ครู :** ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากการพัฒนาางานตามข้อตกลง  
: ประเมินจากการปฏิบัติงานจริง สภาพการจัดการเรียนรู้ในบริบทของแต่ละสถานศึกษา

**ผู้บริหารสถานศึกษา :** ผลลัพธ์ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เป็นรูปธรรม  
: ประเมินจากการปฏิบัติงานจริง สภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในบริบทของแต่ละสถานศึกษา และผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากการพัฒนาางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ

**ศึกษานิเทศก์ :** ผลลัพธ์ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศหรือสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบหรือตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม  
: ประเมินจากการปฏิบัติงานจริง สภาพการนิเทศการศึกษา ตามบริบทสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา และผลลัพธ์ในการนิเทศการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาที่รับผิดชอบ ที่เกิดจากการพัฒนาางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ

**ผู้บริหารการศึกษา :** การนำเสนอและการประเมิน ผลลัพธ์หรือตัวชี้วัดให้ใช้วิธีการนำเสนอและประเมินเชิงประจักษ์ พิจารณาจากการบริหารและการจัดการศึกษาจนมีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในข้อตกลงฯ เป็นสำคัญ

/ส่วนที่ ๒ ข้อตกลง...

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์  
ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

### ประเด็นท้าทาย

ครู : การพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ผู้บริหารสถานศึกษา : การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา

ศึกษานิเทศก์ : การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา  
ของผู้รับการนิเทศหรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือ  
หน่วยงานการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในหน่วยงาน  
การศึกษาที่รับผิดชอบ

ผู้บริหารการศึกษา : การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา  
ในพื้นที่รับผิดชอบ

### ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ

ไม่มีวิทยฐานะ ➤ ปรับประยุกต์ (Apply and Adapt)

วิทยฐานะชำนาญการ ➤ แก้ไขปัญหา (Solve the problem)

วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ➤ ริเริ่ม พัฒนา

วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ➤ คิดค้นและปรับเปลี่ยน (Invent and Transform)

วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ➤ สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)

/ตอนที่ ๓ การประเมินผล...

### ตอนที่ ๓ การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง



- การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
- การดำเนินการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) องค์กรประกอบการประเมิน ๒ ส่วน

ส่วนที่ ๑ คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน

ส่วนที่ ๒ คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน

-วิธีดำเนินการ (๒๐ คะแนน)

-ผลลัพธ์การพัฒนา... ที่คาดหวัง (๒๐ คะแนน)

(เชิงปริมาณ ๑๐, เชิงคุณภาพ ๑๐)

วิธีการประเมิน คณะกรรมการประเมิน ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของแต่ละตำแหน่งในแต่ละรอบการประเมิน พิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะ สำหรับการประเมินตำแหน่งครู อาจพิจารณาได้จากพฤติกรรมการสอนจริง จากห้องเรียน การสังเกตการณ์สอน ทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ บรรยากาศชั้นเรียน พฤติกรรมผู้เรียน และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ผลงานหรือชิ้นงานของผู้เรียนที่เกิดขึ้น

เกณฑ์การตัดสิน ต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด แต่ละตำแหน่ง และมีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ผ่านเกณฑ์ จากคะแนนกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐

➤ กรณีมีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ไม่ผ่านเกณฑ์ ในรอบการประเมินใด ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ทราบ และให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือ ความเชี่ยวชาญ ในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ในรอบการประเมินนั้น โดยให้มีการดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ตามนัยมาตรา ๕๕ วรรคสอง ต่อไป

/มาตรา ๕๕ วรรคสอง...

มาตรา ๕๕ วรรคสอง กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใด ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ดำเนินการตามความเหมาะสม ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีการพัฒนาข้าราชการผู้นั้นให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อให้สามารถผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานได้
- (๒) ให้ดำเนินการในมาตรการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๗๓ หรือเงินเดือนประจำตำแหน่ง หรือเงินวิทยฐานะ แล้วแต่กรณี
- (๓) ในกรณีที่ผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับที่กำหนด ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๐ (๖)

การตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน

**ตำแหน่งครู ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา**

ตำแหน่ง	ผู้บังคับบัญชา (ประธานกรรมการ)	กรรมการ จำนวน ๒ คน
ครู	ผู้อำนวยการสถานศึกษา นั้น	ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือครูผู้สอนจากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้น ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	ผู้อำนวยการสถานศึกษา นั้น	ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาจากสถานศึกษาอื่น ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ-พิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม

/ตำแหน่งผู้อำนวยการ...

ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตำแหน่ง	ผู้บังคับบัญชา (ประธานกรรมการ)	กรรมการ จำนวน ๒ คน
ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	ผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา นั้น หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย	ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะผู้อำนวยการ- พิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม
ศึกษานิเทศก์	ผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา นั้น หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย	ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสม
รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	ผู้บังคับบัญชา ของผู้รับการประเมิน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย	ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือ ผู้บริหารส่วนกลางในกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าประเภทผู้อำนวยการ ระดับสูง หรือผู้บริหารการศึกษาในสังกัดนั้น ที่มีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะชำนาญการ- พิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม

/ตอนที่ ๔ การประเมิน...



## ตอนที่ ๔ การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

➤ **ตำแหน่งครู** กำหนดให้มีการประเมิน ๒ ด้าน จำแนกห้องเรียนของผู้รับการประเมิน แบ่งเป็น ๕ ห้อง มีองค์ประกอบการประเมิน เกณฑ์การให้คะแนน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การตัดสินแต่ละวิทยฐานะ

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน (เต็ม ๔๐ คะแนน)  
๘ ตัวบ่งชี้

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (เต็ม ๒๐ คะแนน) ๔ ตัวบ่งชี้

### วิธีประเมิน

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ให้คณะกรรมการประเมิน พิจารณาจาก

- 1) แผนการจัดการเรียนรู้ ที่ใช้จัดการเรียนรู้ ตามที่ปรากฏในไฟล์ วัติตทัศน์บันทึกการสอนในวิชา/สาขากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งผู้ขอได้จัดทำขึ้นและนำไปใช้สอนจริง ในช่วงที่ดำรงตำแหน่งครูหรือดำรงวิทยฐานะ แล้วแต่กรณี
- 2) **ไฟล์วัติตทัศน์** จำนวน ๒ ไฟล์
  - (๑) ไฟล์วัติตทัศน์บันทึกการสอนที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอตามข้อ ๑)
  - (๒) ไฟล์วัติตทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ ตามข้อ ๑)

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ให้คณะกรรมการประเมิน พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียน ที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ตามไฟล์วัติตทัศน์บันทึกการสอน ที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ ให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล เช่น ไฟล์วัติตทัศน์ ไฟล์ภาพ หรือไฟล์ PDF

/➤ **ตำแหน่งผู้บริหาร...**

➤ **ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา** กำหนดให้มีการประเมิน ๒ ด้าน

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร (เต็ม ๔๐ คะแนน) ๘ ตัวบ่งชี้

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา (เต็ม ๒๐ คะแนน) ๔ ตัวบ่งชี้

จำแนกเป็น ๓ สังกัด มีองค์ประกอบการประเมิน เกณฑ์การให้คะแนน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การตัดสินแต่ละวิทยฐานะ

วิธีประเมิน

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ให้คณะกรรมการประเมิน พิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริง ในช่วงที่ดำรงตำแหน่งหรือดำรงวิทยฐานะ แล้วแต่กรณี

๒) การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มาหรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ให้นำเสนอเป็นไฟล์วิดีโอ ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ให้คณะกรรมการประเมินพิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครูหรือผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือเป็นต้นแบบ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ ให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วิดีโอ ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

➤ **ตำแหน่งศึกษานิเทศก์...**

➤ **ตำแหน่งศึกษานิเทศก์** กำหนดให้มีการประเมิน ๒ ด้าน

มีองค์ประกอบการประเมิน เกณฑ์การให้คะแนน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การตัดสินแต่ละวิทยฐานะ

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผน

พัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษาหรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา (เต็ม ๔๐ คะแนน) ๘ ตัวบ่งชี้

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา (เต็ม ๒๐ คะแนน)

๔ ตัวบ่งชี้

วิธีประเมิน

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษาหรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ให้คณะกรรมการประเมิน พิจารณาจาก

- ๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษาหรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษาจริง ในช่วงที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์หรือดำรงตำแหน่งวิทยฐานะแล้วแต่กรณี
- ๒) การนำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษาหรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑) แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มาหรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐาน วิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่สะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศหรือการพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

/ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์...

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ให้คณะกรรมการพิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้รับการนิเทศ ที่สะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาหรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ นำเสนอเป็นไฟล์วิดีโอที่บันทึกตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

➤ **ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา** กำหนดให้มีการประเมิน ๒ ด้าน

มีองค์ประกอบการประเมิน เกณฑ์การให้คะแนน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การตัดสินแต่ละวิทยฐานะ

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ นวัตกรรมทางการบริหาร (เต็ม ๑๐๐ คะแนน) ๘ ตัวชี้วัด

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (เต็ม ๑๐๐ คะแนน) ๓ รายการ

๑) ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน นักศึกษา หรือผู้รับบริการ (๔๐ คะแนน)

๒) ผลลัพธ์ที่เกิดกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (๓๐ คะแนน)

๓) ผลลัพธ์ที่เกิดกับสถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (๓๐ คะแนน)

### วิธีประเมิน

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ นวัตกรรมทางการบริหาร หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษาหรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา พิจารณาจาก

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังหรือตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน รวมทั้งเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาจริง ในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง โดยสามารถตรวจสอบข้อมูลจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง เอกสารหรือแหล่งข้อมูลที่แสดงร่องรอยว่า ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการตามตัวชี้วัด

การประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญให้มีการประเมินการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ขอ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษอาจไปประเมินการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ขอด้วยก็ได้

/ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์...

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ

จะพิจารณาจากการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบริหารและการจัดการศึกษา ที่ปรากฏผลลัพธ์จากการบริหารและการจัดการศึกษา ที่ส่งผลให้ผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือเป็นต้นแบบ ตามกลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาที่ผู้ขอได้พัฒนาขึ้น สามารถตรวจสอบข้อมูลจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง เอกสารหรือแหล่งข้อมูลที่แสดงร่องรอยว่าผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการตามตัวชี้วัด

การประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ให้ประเมินการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ขอ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ อาจไปประเมินการปฏิบัติงาน ณ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ขอด้วยก็ได้

ด้วยความปรารถนาดี

ฉัตรดี มุณีกุล นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สพป.สงขลา เขต 2

ศึกษารายละเอียดทางเว็บไซต์ สำนักงาน ก.ค.ศ.

[www.otepc.go.th/th/Inform-sercives-pa.html](http://www.otepc.go.th/th/Inform-sercives-pa.html)