หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การให้คุณให้โทษ
และการสร้างขวัญกำลังใจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 กระทรวงศึกษาธิการ โดยในการดำเนินงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล ได้ใช้หนังสือที่เป็นระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับต่างๆ เหล่านี้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เรียบร้อยเป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแนวทางในการดำเนินการนั้น มีทั้งหมด 6 ข้อ คือ หลักเกณฑ์การวางแผนกำลังคน หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร และหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 หวังเป็นอย่างยิ่งว่าหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่สนใจในหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สามารถศึกษาหาความรู้และนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง เรียบร้อยเป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อทำให้งานที่ดำเนินการเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว ๑

สำนักงาน ก.ค.ศ.
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๒ มกราคม ๒๕๕๑

เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวง อธิบดี เลขาธิการ อธิการบดี ผู้อำนวยการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) พระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐
(๒) ตารางการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๕ เข้าสู่บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

ด้วยคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๕๐ ได้มีมติเห็นชอบแนวทางการปรับค่าตอบแทนภาคราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๕๑ และได้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย (๑)

สำนักงาน ก.ค.ศ. ขอแจ้งขั้นตอนดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องดังกล่าว ดังนี้

๑. ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินเดือนเมษายน – กันยายน ๒๕๕๐ ก่อนแล้วจึงปรับอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเข้าสู่อัตราเงินเดือนตามบัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

๒. ให้ปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับในปัจจุบันเข้าสู่อัตราเงินเดือนตามบัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินเดือนในอันดับใดและขั้นใด จะได้รับการปรับอัตราเงินเดือนเป็นอัตราใดให้เป็นไปตามตารางการปรับอัตราเงินเดือน

/ข้าราชการครู...

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๘ เข้าสู่บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย (๒)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายประเสริฐ งามพันธุ์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

กลุ่มวิชาการบริหารงานบุคคล
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๑๑๐๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๙๓

หน้า ๒๔
เล่ม ๑๒๔ ตอนที่ ๑๐๐ ก ราชกิจจานุเบกษา ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๐



พระราชกฤษฎีกา

การปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๕๐

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๐
เป็นปีที่ ๖๒ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้า ฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า "พระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐"

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๘ และให้ใช้บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพท้ายพระราชกฤษฎีกานี้แทน

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ
พลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์
นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดให้ในกรณีที่คณะรัฐมนตรีพิจารณาเห็นสมควรปรับอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ถ้าการปรับอัตราดังกล่าวเป็นการปรับเพิ่มร้อยละเท่ากันทุกอัตราสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และไม่เกินร้อยละสิบของอัตราที่ใช้บังคับอยู่ เมื่อได้รับอนุมัติงบประมาณรายจ่ายจากรัฐสภาเพื่อการนั้นแล้ว การปรับให้กระทำโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา และให้ถือว่าบัญชีอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งท้ายพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวเป็นบัญชีอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งท้ายพระราชบัญญัตินี้ และเนื่องจากในปัจจุบันได้มีการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการให้สอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจ โดยปรับเพิ่มในอัตราร้อยละสี่เท่ากันทุกอัตราสำหรับข้าราชการทุกประเภท ดังนั้น สมควรปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สูงขึ้นในอัตราร้อยละสี่เท่ากัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

แนบท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

				บาท		
๒๔				๔๗,๔๕๐		
๒๓.๕				๔๖,๖๗๐		
๒๓				๔๕,๙๐๐		
๒๒.๕				๔๕,๑๒๐		
๒๒				๔๔,๓๔๐		
๒๑.๕		บาท		๔๓,๕๗๐		
๒๑		๒๗,๕๐๐		๔๒,๗๙๐		
๒๐.๕		๒๗,๐๗๐	บาท	๔๒,๐๒๐	บาท	
๒๐		๒๖,๖๒๐	๓๓,๕๔๐	๔๑,๒๓๐	๕๐,๕๕๐	
๑๙.๕		๒๖,๑๘๐	๓๓,๐๒๐	๔๐,๕๗๐	๔๙,๗๗๐	บาท
๑๙		๒๕,๗๔๐	๓๒,๔๘๐	๓๙,๙๓๐	๔๙,๐๐๐	๖๔,๓๔๐
๑๘.๕		๒๕,๓๑๐	๓๑,๙๖๐	๓๙,๒๘๐	๔๘,๒๒๐	๖๓,๒๗๐
๑๘		๒๔,๘๗๐	๓๑,๔๒๐	๓๘,๖๒๐	๔๗,๔๕๐	๖๒,๒๐๐
๑๗.๕		๒๔,๔๓๐	๓๐,๙๐๐	๓๗,๙๘๐	๔๖,๖๗๐	๖๑,๑๔๐
๑๗		๒๓,๙๙๐	๓๐,๓๖๐	๓๗,๓๒๐	๔๕,๙๐๐	๖๐,๐๖๐
๑๖.๕		๒๓,๕๕๐	๒๙,๔๔๐	๓๖,๖๖๐	๔๕,๑๒๐	๕๙,๐๐๐
๑๖		๒๓,๑๑๐	๒๙,๓๒๐	๓๖,๐๒๐	๔๔,๓๔๐	๕๗,๙๔๐
๑๕.๕		๒๒,๖๘๐	๒๘,๗๘๐	๓๕,๓๖๐	๔๓,๕๗๐	๕๖,๘๖๐
๑๕		๒๒,๒๕๐	๒๘,๒๖๐	๓๔,๗๑๐	๔๒,๗๙๐	๕๕,๘๐๐
๑๔.๕	บาท	๒๑,๘๒๐	๒๗,๗๒๐	๓๔,๐๕๐	๔๒,๐๒๐	๕๔,๗๔๐
๑๔	๑๖,๘๔๐	๒๑,๔๑๐	๒๗,๒๐๐	๓๓,๔๑๐	๔๑,๒๔๐	๕๓,๖๗๐
๑๓.๕	๑๖,๔๘๐	๒๐,๙๙๐	๒๖,๖๙๐	๓๒,๗๙๐	๔๐,๔๖๐	๕๒,๖๓๐
๑๓	๑๖,๑๑๐	๒๐,๕๙๐	๒๖,๑๗๐	๓๒,๑๖๐	๓๙,๖๘๐	๕๑,๕๙๐
๑๒.๕	๑๕,๗๘๐	๒๐,๑๘๐	๒๕,๖๙๐	๓๑,๕๖๐	๓๘,๙๔๐	๕๐,๕๓๐
๑๒	๑๕,๔๑๐	๑๙,๗๙๐	๒๕,๒๐๐	๓๐,๙๖๐	๓๘,๑๙๐	๔๙,๔๘๐
๑๑.๕	๑๕,๐๔๐	๑๙,๓๙๐	๒๔,๗๓๐	๓๐,๓๘๐	๓๗,๔๘๐	๔๘,๔๔๐
๑๑	๑๔,๖๙๐	๑๙,๐๑๐	๒๔,๒๕๐	๒๙,๘๐๐	๓๖,๗๘๐	๔๗,๓๙๐
๑๐.๕	๑๔,๓๓๐	๑๘,๖๔๐	๒๓,๗๘๐	๒๙,๒๒๐	๓๖,๐๗๐	๔๖,๓๕๐
๑๐	๑๓,๙๖๐	๑๘,๒๘๐	๒๓,๓๒๐	๒๘,๖๖๐	๓๕,๓๕๐	๔๕,๓๑๐
๙.๕	๑๓,๖๑๐	๑๗,๙๑๐	๒๒,๘๖๐	๒๘,๑๐๐	๓๔,๖๗๐	๔๔,๒๘๐
๙	๑๓,๑๑๐	๑๗,๕๖๐	๒๒,๔๒๐	๒๗,๕๕๐	๓๓,๙๙๐	๔๓,๒๔๐
๘.๕	๑๒,๘๒๐	๑๗,๒๐๐	๒๑,๙๘๐	๒๗,๐๐๐	๓๓,๓๑๐	๔๒,๒๒๐
๘	๑๒,๕๓๐	๑๖,๘๔๐	๒๑,๕๔๐	๒๖,๔๗๐	๓๒,๖๓๐	๔๑,๑๙๐
๗.๕	๑๒,๒๒๐	๑๖,๔๘๐	๒๑,๑๑๐	๒๕,๙๓๐	๓๑,๙๕๐	๔๐,๑๘๐
๗	๑๑,๙๓๐	๑๖,๑๑๐	๒๐,๖๗๐	๒๕,๓๙๐	๓๑,๒๘๐	๓๙,๑๘๐
๖.๕	๑๑,๖๕๐	๑๕,๗๘๐	๒๐,๒๒๐	๒๔,๘๕๐	๓๐,๕๘๐	๓๘,๑๘๐
๖	๑๑,๓๕๐	๑๕,๔๑๐	๑๙,๙๐๐	๒๔,๓๑๐	๒๙,๙๐๐	๓๗,๒๒๐
๕.๕	๑๑,๐๖๐	๑๕,๐๔๐	๑๙,๓๕๐	๒๓,๗๗๐	๒๙,๒๓๐	๓๖,๒๔๐
๕	๑๐,๖๖๐	๑๔,๖๙๐	๑๘,๙๑๐	๒๓,๒๓๐	๒๘,๕๕๐	๓๕,๒๙๐
๔.๕	๑๐,๔๒๐	๑๔,๓๓๐	๑๘,๔๘๐	๒๒,๖๙๐	๒๘,๙๘๐	๓๔,๓๕๐
๔	๑๐,๑๙๐	๑๓,๙๖๐	๑๘,๐๔๐	๒๒,๑๖๐	๒๗,๒๐๐	๓๓,๔๑๐
๓.๕	๙,๙๔๐	๑๓,๖๑๐	๑๗,๕๙๐	๒๑,๖๑๐	๒๖,๕๒๐	๓๒,๕๙๐
๓	๙,๗๐๐	๑๓,๒๔๐	๑๗,๑๕๐	๒๑,๐๘๐	๒๕,๙๖๐	๓๑,๗๗๐
๒.๕	๙,๔๘๐	๑๒,๙๘๐	๑๖,๗๒๐	๒๐,๕๒๐	๒๕,๒๐๐	๓๐,๙๖๐
๒	๙,๒๓๐	๑๒,๕๓๐	๑๖,๒๘๐	๑๙,๙๙๐	๒๔,๕๔๐	๓๐,๑๔๐
๑.๕	๘,๙๙๐	๑๒,๒๒๐	๑๕,๘๔๐	๑๙,๔๔๐	๒๓,๙๘๐	๒๙,๓๕๐
๑	๘,๗๐๐	๑๑,๙๓๐	๑๕,๔๑๐	๑๙,๙๑๐	๒๓,๒๓๐	๒๘,๕๕๐
	๘,๕๐๐	๑๑,๖๕๐	๑๕,๐๔๐	๑๘,๔๘๐		
	๘,๓๒๐	๑๑,๓๕๐	๑๔,๖๙๐	๑๘,๐๔๐		
	๘,๑๓๐	๑๑,๐๖๐	๑๔,๓๓๐	๑๗,๕๙๐		
	๗,๙๔๐	๑๐,๗๗๐	๑๓,๙๖๐	๑๗,๑๕๐		
		๑๐,๔๗๐	๑๓,๖๑๐	๑๖,๗๒๐		
		๑๐,๑๙๐	๑๓,๒๔๐	๑๖,๒๘๐		
		๙,๙๔๐	๑๒,๘๘๐	๑๕,๘๔๐		
		๙,๗๐๐	๑๒,๕๓๐	๑๕,๔๑๐		
		๙,๔๘๐		๑๕,๐๔๐		
		๙,๒๓๐		๑๔,๖๙๐		
		๘,๙๙๐		๑๔,๓๓๐		
		๘,๗๗๐		๑๓,๙๖๐		
		๘,๕๔๐		๑๓,๖๑๐		
		๘,๓๒๐		๑๓,๒๔๐		
		๘,๑๓๐		๑๒,๘๘๐		
		๗,๙๔๐		๑๒,๕๓๐		
ขั้น	อันดับครูผู้ช่วย	อันดับ คศ.๑	อันดับ คศ.๒	อันดับ คศ.๓	อันดับ คศ.๔	อันดับ คศ.๕

ตารางการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
จากบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
ท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๙
เข้าสู่บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
ท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว ๑ ลงวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๕๑)

บัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๙		บัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐	
ขั้น	อันดับครูผู้ช่วย	ขั้น	อันดับครูผู้ช่วย
	บาท		บาท
๑๔	๑๖,๑๙๐	๑๔	๑๖,๘๔๐
๑๓.๕	๑๕,๘๔๐	๑๓.๕	๑๖,๔๘๐
๑๓	๑๕,๔๙๐	๑๓	๑๖,๑๑๐
๑๒.๕	๑๕,๑๗๐	๑๒.๕	๑๕,๗๘๐
๑๒	๑๔,๘๑๐	๑๒	๑๕,๔๑๐
๑๑.๕	๑๔,๔๖๐	๑๑.๕	๑๕,๐๔๐
๑๑	๑๔,๑๒๐	๑๑	๑๔,๖๙๐
๑๐.๕	๑๓,๗๗๐	๑๐.๕	๑๔,๓๓๐
๑๐	๑๓,๔๒๐	๑๐	๑๓,๙๖๐
๙.๕	๑๓,๐๘๐	๙.๕	๑๓,๖๑๐
๙	๑๒,๖๐๐	๙	๑๓,๑๑๐
๘.๕	๑๒,๓๒๐	๘.๕	๑๒,๘๒๐
๘	๑๒,๐๔๐	๘	๑๒,๕๓๐
๗.๕	๑๑,๗๕๐	๗.๕	๑๒,๒๒๐
๗	๑๑,๔๗๐	๗	๑๑,๙๓๐
๖.๕	๑๑,๒๐๐	๖.๕	๑๑,๖๕๐
๖	๑๐,๙๑๐	๖	๑๑,๓๕๐
๕.๕	๑๐,๖๓๐	๕.๕	๑๑,๐๖๐
๕	๑๐,๒๕๐	๕	๑๐,๖๖๐
๔.๕	๑๐,๐๑๐	๔.๕	๑๐,๔๒๐
๔	๙,๗๙๐	๔	๑๐,๑๙๐
๓.๕	๙,๕๕๐	๓.๕	๙,๙๔๐
๓	๙,๓๒๐	๓	๙,๗๐๐
๒.๕	๙,๑๑๐	๒.๕	๙,๔๘๐
๒	๘,๘๗๐	๒	๙,๒๓๐
๑.๕	๘,๖๔๐	๑.๕	๘,๙๙๐
๑	๘,๓๖๐	๑	๘,๗๐๐
	๘,๑๗๐		๘,๕๐๐
	๘,๐๐๐		๘,๓๒๐
	๗,๘๑๐		๘,๑๓๐
	๗,๖๓๐		๗,๙๔๐

บัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๙		บัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐	
ขั้น	อันดับ คศ. ๑	ขั้น	อันดับ คศ. ๑
	บาท		บาท
๒๑	๒๖,๔๔๐	๒๑	๒๗,๕๐๐
๒๐.๕	๒๖,๐๒๐	๒๐.๕	๒๗,๐๗๐
๒๐	๒๕,๕๙๐	๒๐	๒๖,๖๒๐
๑๙.๕	๒๕,๑๗๐	๑๙.๕	๒๖,๑๘๐
๑๙	๒๔,๗๕๐	๑๙	๒๕,๗๔๐
๑๘.๕	๒๔,๓๓๐	๑๘.๕	๒๕,๓๑๐
๑๘	๒๓,๙๑๐	๑๘	๒๔,๘๗๐
๑๗.๕	๒๓,๔๙๐	๑๗.๕	๒๔,๔๓๐
๑๗	๒๓,๐๖๐	๑๗	๒๓,๙๙๐
๑๖.๕	๒๒,๖๔๐	๑๖.๕	๒๓,๕๕๐
๑๖	๒๒,๒๒๐	๑๖	๒๓,๑๑๐
๑๕.๕	๒๑,๘๐๐	๑๕.๕	๒๒,๖๘๐
๑๕	๒๑,๓๙๐	๑๕	๒๒,๒๕๐
๑๔.๕	๒๐,๙๘๐	๑๔.๕	๒๑,๘๒๐
๑๔	๒๐,๕๘๐	๑๔	๒๑,๔๑๐
๑๓.๕	๒๐,๑๘๐	๑๓.๕	๒๐,๙๙๐
๑๓	๑๙,๗๙๐	๑๓	๒๐,๕๙๐
๑๒.๕	๑๙,๔๐๐	๑๒.๕	๒๐,๑๘๐
๑๒	๑๙,๐๒๐	๑๒	๑๙,๗๙๐
๑๑.๕	๑๘,๖๔๐	๑๑.๕	๑๙,๓๙๐
๑๑	๑๘,๒๗๐	๑๑	๑๙,๐๑๐
๑๐.๕	๑๗,๙๒๐	๑๐.๕	๑๘,๖๔๐
๑๐	๑๗,๕๗๐	๑๐	๑๘,๒๘๐
๙.๕	๑๗,๒๒๐	๙.๕	๑๗,๙๑๐
๙	๑๖,๘๘๐	๙	๑๗,๕๖๐
๘.๕	๑๖,๕๓๐	๘.๕	๑๗,๒๐๐
๘	๑๖,๑๙๐	๘	๑๖,๘๔๐
๗.๕	๑๕,๘๔๐	๗.๕	๑๖,๔๘๐
๗	๑๕,๔๙๐	๗	๑๖,๑๑๐
๖.๕	๑๕,๑๗๐	๖.๕	๑๕,๗๘๐
๖	๑๔,๘๑๐	๖	๑๕,๔๑๐
๕.๕	๑๔,๔๖๐	๕.๕	๑๕,๐๔๐
๕	๑๔,๑๒๐	๕	๑๔,๖๙๐
๔.๕	๑๓,๗๗๐	๔.๕	๑๔,๓๓๐
๔	๑๓,๔๒๐	๔	๑๓,๙๖๐
๓.๕	๑๓,๐๘๐	๓.๕	๑๓,๖๑๐
๓	๑๒,๗๓๐	๓	๑๓,๒๔๐
๒.๕	๑๒,๓๘๐	๒.๕	๑๒,๘๘๐
๒	๑๒,๐๔๐	๒	๑๒,๕๓๐
๑.๕	๑๑,๗๕๐	๑.๕	๑๒,๒๒๐
๑	๑๑,๔๗๐	๑	๑๑,๙๓๐
	๑๑,๒๐๐		๑๑,๖๕๐
	๑๐,๙๑๐		๑๑,๓๕๐
	๑๐,๖๓๐		๑๑,๐๖๐
	๑๐,๓๕๐		๑๐,๗๗๐
	๑๐,๐๖๐		๑๐,๔๗๐
	๙,๗๙๐		๑๐,๑๙๐
	๙,๕๕๐		๙,๙๔๐
	๙,๓๒๐		๙,๗๐๐
	๙,๑๑๐		๙,๔๘๐
	๘,๘๗๐		๙,๒๓๐
	๘,๖๔๐		๘,๙๙๐
	๘,๔๓๐		๘,๗๗๐
	๘,๒๑๐		๘,๕๔๐
	๘,๐๐๐		๘,๓๒๐
	๗,๘๑๐		๘,๑๓๐
	๗,๖๓๐		๗,๙๔๐

บัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๙		บัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐	
ขั้น	อันดับ คศ. ๒	ขั้น	อันดับ คศ. ๒
	บาท		บาท
๒๐	๓๒,๒๕๐	๒๐	๓๓,๕๔๐
๑๙.๕	๓๑,๗๕๐	๑๙.๕	๓๓,๐๒๐
๑๙	๓๑,๒๓๐	๑๙	๓๒,๔๘๐
๑๘.๕	๓๐,๗๓๐	๑๘.๕	๓๑,๙๖๐
๑๘	๓๐,๒๑๐	๑๘	๓๑,๔๒๐
๑๗.๕	๒๙,๗๑๐	๑๗.๕	๓๐,๙๐๐
๑๗	๒๙,๑๙๐	๑๗	๓๐,๓๖๐
๑๖.๕	๒๘,๖๙๐	๑๖.๕	๒๙,๘๔๐
๑๖	๒๘,๑๙๐	๑๖	๒๙,๓๒๐
๑๕.๕	๒๗,๖๗๐	๑๕.๕	๒๘,๗๘๐
๑๕	๒๗,๑๗๐	๑๕	๒๘,๒๖๐
๑๔.๕	๒๖,๖๕๐	๑๔.๕	๒๗,๗๒๐
๑๔	๒๖,๑๕๐	๑๔	๒๗,๒๐๐
๑๓.๕	๒๕,๖๖๐	๑๓.๕	๒๖,๖๙๐
๑๓	๒๕,๑๖๐	๑๓	๒๖,๑๗๐
๑๒.๕	๒๔,๗๐๐	๑๒.๕	๒๕,๖๙๐
๑๒	๒๔,๒๓๐	๑๒	๒๕,๒๐๐
๑๑.๕	๒๓,๗๗๐	๑๑.๕	๒๔,๗๓๐
๑๑	๒๓,๓๑๐	๑๑	๒๔,๒๕๐
๑๐.๕	๒๒,๘๖๐	๑๐.๕	๒๓,๗๘๐
๑๐	๒๒,๔๒๐	๑๐	๒๓,๓๒๐
๙.๕	๒๑,๙๘๐	๙.๕	๒๒,๘๖๐
๙	๒๑,๕๕๐	๙	๒๒,๔๒๐
๘.๕	๒๑,๑๓๐	๘.๕	๒๑,๙๘๐
๘	๒๐,๗๑๐	๘	๒๑,๕๔๐
๗.๕	๒๐,๒๙๐	๗.๕	๒๑,๑๑๐
๗	๑๙,๘๗๐	๗	๒๐,๖๗๐
๖.๕	๑๙,๔๔๐	๖.๕	๒๐,๒๒๐
๖	๑๙,๐๓๐	๖	๑๙,๘๐๐
๕.๕	๑๘,๖๐๐	๕.๕	๑๙,๓๕๐
๕	๑๘,๑๘๐	๕	๑๘,๙๑๐
๔.๕	๑๗,๗๖๐	๔.๕	๑๘,๔๘๐
๔	๑๗,๓๔๐	๔	๑๘,๐๔๐
๓.๕	๑๖,๙๑๐	๓.๕	๑๗,๕๙๐
๓	๑๖,๔๙๐	๓	๑๗,๑๕๐
๒.๕	๑๖,๐๗๐	๒.๕	๑๖,๗๒๐
๒	๑๕,๖๕๐	๒	๑๖,๒๘๐
๑.๕	๑๕,๒๓๐	๑.๕	๑๕,๘๔๐
๑	๑๔,๘๑๐	๑	๑๕,๔๑๐
	๑๔,๔๖๐		๑๕,๐๔๐
	๑๔,๑๒๐		๑๔,๖๙๐
	๑๓,๗๗๐		๑๔,๓๓๐
	๑๓,๔๒๐		๑๓,๙๖๐
	๑๓,๐๘๐		๑๓,๖๑๐
	๑๒,๗๓๐		๑๓,๒๔๐
	๑๒,๓๘๐		๑๒,๘๘๐
	๑๒,๐๔๐		๑๒,๕๓๐

บัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๙		บัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐	
ขั้น	อันดับ คศ. ๓	ขั้น	อันดับ คศ. ๓
	บาท		บาท
๒๔	๔๕,๖๒๐	๒๔	๔๗,๔๕๐
๒๓.๕	๔๔,๘๗๐	๒๓.๕	๔๖,๖๗๐
๒๓	๔๔,๑๓๐	๒๓	๔๕,๙๐๐
๒๒.๕	๔๓,๓๘๐	๒๒.๕	๔๕,๑๒๐
๒๒	๔๒,๖๓๐	๒๒	๔๔,๓๔๐
๒๑.๕	๔๑,๘๙๐	๒๑.๕	๔๓,๕๗๐
๒๑	๔๑,๑๔๐	๒๑	๔๒,๗๙๐
๒๐.๕	๔๐,๔๐๐	๒๐.๕	๔๒,๐๒๐
๒๐	๓๙,๖๔๐	๒๐	๔๑,๒๓๐
๑๙.๕	๓๙,๐๒๐	๑๙.๕	๔๐,๕๙๐
๑๙	๓๘,๓๙๐	๑๙	๓๙,๙๓๐
๑๘.๕	๓๗,๗๖๐	๑๘.๕	๓๙,๒๘๐
๑๘	๓๗,๑๓๐	๑๘	๓๘,๖๒๐
๑๗.๕	๓๖,๕๑๐	๑๗.๕	๓๗,๙๘๐
๑๗	๓๕,๘๘๐	๑๗	๓๗,๓๒๐
๑๖.๕	๓๕,๒๕๐	๑๖.๕	๓๖,๖๖๐
๑๖	๓๔,๖๓๐	๑๖	๓๖,๐๒๐
๑๕.๕	๓๔,๐๐๐	๑๕.๕	๓๕,๓๖๐
๑๕	๓๓,๓๗๐	๑๕	๓๔,๗๑๐
๑๔.๕	๓๒,๗๔๐	๑๔.๕	๓๔,๐๕๐
๑๔	๓๒,๑๒๐	๑๔	๓๓,๔๑๐
๑๓.๕	๓๑,๕๒๐	๑๓.๕	๓๒,๗๙๐
๑๓	๓๐,๙๒๐	๑๓	๓๒,๑๖๐
๑๒.๕	๓๐,๓๔๐	๑๒.๕	๓๑,๕๖๐
๑๒	๒๙,๗๖๐	๑๒	๓๐,๙๖๐
๑๑.๕	๒๙,๒๑๐	๑๑.๕	๓๐,๓๘๐
๑๑	๒๘,๖๕๐	๑๑	๒๙,๘๐๐
๑๐.๕	๒๘,๐๙๐	๑๐.๕	๒๙,๒๒๐
๑๐	๒๗,๕๕๐	๑๐	๒๘,๖๖๐
๙.๕	๒๗,๐๑๐	๙.๕	๒๘,๑๐๐
๙	๒๖,๔๙๐	๙	๒๗,๕๕๐
๘.๕	๒๕,๙๖๐	๘.๕	๒๗,๐๐๐
๘	๒๕,๔๕๐	๘	๒๖,๔๗๐
๗.๕	๒๔,๙๓๐	๗.๕	๒๕,๙๓๐
๗	๒๔,๔๑๐	๗	๒๕,๓๙๐
๖.๕	๒๓,๘๙๐	๖.๕	๒๔,๘๕๐
๖	๒๓,๓๗๐	๖	๒๔,๓๑๐
๕.๕	๒๒,๘๕๐	๕.๕	๒๓,๗๗๐
๕	๒๒,๓๓๐	๕	๒๓,๒๓๐
๔.๕	๒๑,๘๑๐	๔.๕	๒๒,๖๙๐
๔	๒๑,๓๐๐	๔	๒๒,๑๖๐
๓.๕	๒๐,๗๗๐	๓.๕	๒๑,๖๑๐
๓	๒๐,๒๖๐	๓	๒๑,๐๘๐
๒.๕	๑๙,๗๓๐	๒.๕	๒๐,๕๒๐
๒	๑๙,๒๒๐	๒	๑๙,๙๙๐
๑.๕	๑๘,๖๙๐	๑.๕	๑๙,๔๕๐
๑	๑๘,๑๘๐	๑	๑๘,๙๑๐
	๑๗,๗๖๐		๑๘,๔๘๐
	๑๗,๓๔๐		๑๘,๐๔๐
	๑๖,๙๑๐		๑๗,๕๙๐
	๑๖,๔๙๐		๑๗,๑๕๐
	๑๖,๐๗๐		๑๖,๗๒๐
	๑๕,๖๕๐		๑๖,๒๘๐
	๑๕,๒๓๐		๑๕,๘๔๐
	๑๔,๘๑๐		๑๕,๔๑๐
	๑๔,๔๖๐		๑๕,๐๔๐
	๑๔,๑๒๐		๑๔,๖๙๐
	๑๓,๗๗๐		๑๔,๓๓๐
	๑๓,๔๒๐		๑๓,๙๖๐
	๑๓,๐๘๐		๑๓,๖๑๐
	๑๒,๗๓๐		๑๓,๒๔๐
	๑๒,๓๘๐		๑๒,๘๘๐
	๑๒,๐๔๐		๑๒,๕๓๐

บัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๕		บัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐	
ขั้น	อันดับ คศ. ๔	ขั้น	อันดับ คศ. ๔
	บาท		บาท
๒๐	๔๘,๖๐๐	๒๐	๕๐,๕๕๐
๑๙.๕	๔๗,๘๕๐	๑๙.๕	๔๙,๗๗๐
๑๙	๔๗,๑๑๐	๑๙	๔๙,๐๐๐
๑๘.๕	๔๖,๓๖๐	๑๘.๕	๔๘,๒๒๐
๑๘	๔๕,๖๒๐	๑๘	๔๗,๔๕๐
๑๗.๕	๔๔,๘๗๐	๑๗.๕	๔๖,๖๗๐
๑๗	๔๔,๑๓๐	๑๗	๔๕,๙๐๐
๑๖.๕	๔๓,๓๘๐	๑๖.๕	๔๕,๑๒๐
๑๖	๔๒,๖๓๐	๑๖	๔๔,๓๔๐
๑๕.๕	๔๑,๘๙๐	๑๕.๕	๔๓,๕๗๐
๑๕	๔๑,๑๔๐	๑๕	๔๒,๗๙๐
๑๔.๕	๔๐,๔๐๐	๑๔.๕	๔๒,๐๒๐
๑๔	๓๙,๖๕๐	๑๔	๔๑,๒๔๐
๑๓.๕	๓๘,๙๐๐	๑๓.๕	๔๐,๔๖๐
๑๓	๓๘,๑๕๐	๑๓	๓๙,๖๘๐
๑๒.๕	๓๗,๔๔๐	๑๒.๕	๓๘,๙๔๐
๑๒	๓๖,๗๒๐	๑๒	๓๘,๑๙๐
๑๑.๕	๓๖,๐๓๐	๑๑.๕	๓๗,๔๘๐
๑๑	๓๕,๓๖๐	๑๑	๓๖,๗๘๐
๑๐.๕	๓๔,๖๘๐	๑๐.๕	๓๖,๐๗๐
๑๐	๓๓,๙๙๐	๑๐	๓๕,๓๕๐
๙.๕	๓๓,๓๓๐	๙.๕	๓๔,๖๗๐
๙	๓๒,๖๘๐	๙	๓๓,๙๙๐
๘.๕	๓๒,๐๒๐	๘.๕	๓๓,๓๑๐
๘	๓๑,๓๗๐	๘	๓๒,๖๓๐
๗.๕	๓๐,๗๒๐	๗.๕	๓๑,๙๕๐
๗	๓๐,๐๗๐	๗	๓๑,๒๘๐
๖.๕	๒๙,๔๐๐	๖.๕	๓๐,๕๘๐
๖	๒๘,๗๕๐	๖	๒๙,๙๐๐
๕.๕	๒๘,๑๐๐	๕.๕	๒๙,๒๓๐
๕	๒๗,๔๕๐	๕	๒๘,๕๕๐
๔.๕	๒๖,๘๐๐	๔.๕	๒๗,๘๘๐
๔	๒๖,๑๕๐	๔	๒๗,๒๐๐
๓.๕	๒๕,๕๐๐	๓.๕	๒๖,๕๒๐
๓	๒๔,๘๖๐	๓	๒๕,๘๖๐
๒.๕	๒๔,๒๓๐	๒.๕	๒๕,๒๐๐
๒	๒๓,๕๙๐	๒	๒๔,๕๔๐
๑.๕	๒๒,๙๖๐	๑.๕	๒๓,๘๘๐
๑	๒๒,๓๓๐	๑	๒๓,๒๓๐

บัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๕		บัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐	
ขั้น	อันดับ คศ. ๕	ขั้น	อันดับ คศ. ๕
	บาท		บาท
๑๙	๖๑,๘๖๐	๑๙	๖๔,๓๔๐
๑๘.๕	๖๐,๘๓๐	๑๘.๕	๖๓,๒๗๐
๑๘	๕๙,๘๐๐	๑๘	๖๒,๒๐๐
๑๗.๕	๕๘,๗๘๐	๑๗.๕	๖๑,๑๔๐
๑๗	๕๗,๗๕๐	๑๗	๖๐,๐๖๐
๑๖.๕	๕๖,๗๓๐	๑๖.๕	๕๙,๐๐๐
๑๖	๕๕,๗๑๐	๑๖	๕๗,๙๔๐
๑๕.๕	๕๔,๖๗๐	๑๕.๕	๕๖,๘๖๐
๑๕	๕๓,๖๕๐	๑๕	๕๕,๘๐๐
๑๔.๕	๕๒,๖๓๐	๑๔.๕	๕๔,๗๔๐
๑๔	๕๑,๖๒๐	๑๔	๕๓,๖๙๐
๑๓.๕	๕๐,๖๐๐	๑๓.๕	๕๒,๖๓๐
๑๓	๔๙,๖๐๐	๑๓	๕๑,๕๙๐
๑๒.๕	๔๘,๕๘๐	๑๒.๕	๕๐,๕๓๐
๑๒	๔๗,๕๗๐	๑๒	๔๙,๔๘๐
๑๑.๕	๔๖,๕๗๐	๑๑.๕	๔๘,๔๔๐
๑๑	๔๕,๕๖๐	๑๑	๔๗,๓๙๐
๑๐.๕	๔๔,๕๖๐	๑๐.๕	๔๖,๓๕๐
๑๐	๔๓,๕๖๐	๑๐	๔๕,๓๑๐
๙.๕	๔๒,๕๗๐	๙.๕	๔๔,๒๘๐
๙	๔๑,๕๗๐	๙	๔๓,๒๔๐
๘.๕	๔๐,๕๙๐	๘.๕	๔๒,๒๒๐
๘	๓๙,๖๐๐	๘	๔๑,๑๙๐
๗.๕	๓๘,๖๓๐	๗.๕	๔๐,๑๘๐
๗	๓๗,๖๗๐	๗	๓๙,๑๘๐
๖.๕	๓๖,๗๑๐	๖.๕	๓๘,๑๘๐
๖	๓๕,๗๘๐	๖	๓๗,๒๒๐
๕.๕	๓๔,๘๔๐	๕.๕	๓๖,๒๔๐
๕	๓๓,๙๓๐	๕	๓๕,๒๙๐
๔.๕	๓๓,๐๒๐	๔.๕	๓๔,๓๕๐
๔	๓๒,๑๒๐	๔	๓๓,๔๑๐
๓.๕	๓๑,๓๓๐	๓.๕	๓๒,๕๙๐
๓	๓๐,๕๔๐	๓	๓๑,๗๗๐
๒.๕	๒๙,๗๖๐	๒.๕	๓๐,๙๖๐
๒	๒๘,๙๘๐	๒	๓๐,๑๔๐
๑.๕	๒๘,๒๒๐	๑.๕	๒๙,๓๕๐
๑	๒๗,๔๕๐	๑	๒๘,๕๕๐

กองกลางมหาวิทยาลัยขอนแก่น
เลขรับ 7138
วันที่ 14 ก.ย. 2553
เวลา 14.15 น.

ที่ กค 0428/ว.90

กระทรวงการคลัง
ถนนพระราม 6 กทม. 10400

24 สิงหาคม 2553

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

กองการเจ้าหน้าที่
เลขรับ 9381
วันที่ 16
เวลา 11.00 น.

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น

อ้างถึง 1. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0506.6/ว 69 ลงวันที่ 18 กรกฎาคม 2545
2. หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค 0428/ว 38 ลงวันที่ 1 เมษายน 2553

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จำนวน 1 ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง 1 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ และตามหนังสือที่อ้างถึง 2 ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ขั้นสูง ของลูกจ้างประจำของส่วนราชการขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดระบบตำแหน่งลูกจ้างประจำของส่วนราชการ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2553 ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว เพื่อให้วิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำมีความชัดเจน และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จึงเห็นสมควรยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0506.6/ว 69 ลงวันที่ 18 กรกฎาคม 2545 และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการขึ้นใหม่ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย สำหรับการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2553 เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายนริศ ชัยสูตร)
รองปลัดกระทรวงการคลัง
รักษาการแทนผู้อำนวยการกองกลาง
14 ก.ย. 2553

(นายนักสิทธิ์ ศรีกุลพัฒน์)
หัวหน้างานสารบรรณ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อารมย์ ตัตตะวะศาสตร์)
รองอธิการบดีฝ่ายทรัพย์สิน
รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น

กรมบัญชีกลาง
กลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง
โทร. 0 2271 3119
โทรสาร 0 2271 3115
www.cgd.go.th

120 ปี กรมบัญชีกลาง
บริการการใช้จ่ายเงินของแผ่นดิน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

แจ้ง รองฯ ฝ่ายบุคคลฯ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

กระทรวงการคลังเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ดังนี้

1. ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ สำหรับการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2553 เป็นต้นไป

2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการที่กำหนดนี้ มีหลักการที่จะประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

3. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

3.1 การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ

3.2 การพัฒนาและการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน

3.3 การแต่งตั้งลูกจ้างประจำ

3.4 การให้ออกจากราชการ

3.5 การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

4. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

4.1 ผลงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ

(1) ปริมาณงาน

(2) คุณภาพของงาน

(3) ความทันเวลา

(4) ความคุ้มค่าของงาน

(5) ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน

4.2 คุณลักษณะการปฏิบัติงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ

(1) ความสามารถ และความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน

(2) การรักษาวินัย และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ

(3) ความรับผิดชอบ

(4) ความร่วมมือ

/ (5) สภาพ ...

(5) สภาพการมาปฏิบัติงาน

(6) การวางแผน

(7) ความคิดริเริ่ม

ส่วนราชการอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจ และสภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำในตำแหน่งต่าง ๆ

สำหรับแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ส่วนราชการพิจารณาใช้ตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนดแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ หรือปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานก็ได้

4.3 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยมีวิธีการและขั้นตอนการประเมินผล ดังนี้

4.3.1 กำหนดให้มีคะแนนเต็ม 100 คะแนน ในการประเมินแต่ละครั้ง และให้กำหนดน้ำหนักคะแนนผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยกำหนดสัดส่วนคะแนนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

4.3.2 ส่วนราชการเป็นผู้แบ่งคะแนนให้แต่ละปัจจัยที่จะประเมิน (รายละเอียดในแบบประเมินผล) ตามลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัย และเมื่อรวมแล้วคะแนนเต็มของทุกปัจจัยที่ใช้ประเมินผลงาน และคะแนนเต็มของทุกปัจจัยที่ใช้ประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ต้องไม่เกินสัดส่วนคะแนนของผลงานและสัดส่วนคะแนนของคุณลักษณะการปฏิบัติงาน

4.3.3 กำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมินในแต่ละปัจจัยให้เหมาะสมตามสัดส่วนของคะแนนเต็มในแต่ละปัจจัย โดยใช้วิธีคำนวณสัดส่วนทางคณิตศาสตร์

4.3.4 สำหรับกรณีที่คะแนนรวมในการประเมินมีจุดทศนิยม ให้ปัดทิ้งและนำคะแนนรวมที่ได้มา สรุปผลการประเมินตามที่กำหนดไว้ 3 ระดับ

4.3.5 ให้กำหนดระดับผลการประเมินแต่ละปัจจัยของผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ เป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับ	คะแนน (ร้อยละ)	คำอธิบาย
ดีเด่น	90 - 100	ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน หรือข้อกำหนด หรือดีเด่น
เป็นที่ยอมรับได้	60 - 89	ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน หรือข้อกำหนด หรือยอมรับได้
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า 60	ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน หรือมีข้อบกพร่องอยู่เสมอ

/ 4.3.6 ให้รวม ...

4.3.6 ให้รวมคะแนนผลการประเมินทั้งสิ้น และคิดเป็นร้อยละ แล้วนำมาเปรียบเทียบกับระดับผลการประเมินที่กำหนดไว้ 3 ระดับ เพื่อสรุปผลการประเมิน ดังนี้

คะแนนเต็ม	ระดับผลการประเมิน		
	ดีเด่น (90 - 100%)	เป็นที่ยอมรับได้ (60 - 89%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)
100	90 - 100	60 - 89	0 - 59

ดังตัวอย่างตามเอกสารแนบ

5. ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เช่น แผนงาน โครงการ หรือผลงานที่กำหนดในการมอบหมายงาน เป็นต้น ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากข้อตกลงผลการบริหารงานของส่วนราชการ หรือภารกิจหลักที่ได้มีการกำหนดไว้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการกำหนดไว้ด้วย

6. ให้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำปีละ 2 ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

7. การประเมินครั้งที่ 1 ตามข้อ 6 ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินจัดลำดับผลการประเมินเรียงลำดับจากผู้ที่มีผลการประเมินดีเด่น ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ และผลการประเมินต้องปรับปรุงไว้ให้ชัดเจน เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง และให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีผลการประเมินดีเด่น และผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ไว้ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งที่ 2

8. ให้นำระบบเปิดซึ่งใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0205 / ว 117 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2540 มาใช้กับลูกจ้างประจำ ทั้งนี้ ให้หัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

9. ให้มีคณะกรรมการระดับกรม เพื่อวัตถุประสงค์ในการพิจารณากลั่นกรองผลการประเมินให้เกิดมาตรฐาน และความเป็นธรรมในการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง โดยมีองค์ประกอบตามที่ส่วนราชการเห็นสมควร เพื่อให้การพิจารณาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว

ทั้งนี้ ส่วนราชการอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณากลั่นกรองให้เกิดความเป็นธรรมในระดับสำนัก / กอง ด้วยก็ได้

/ 10. ให้นำ ...

10. ให้นำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำไปใช้ในการพิจารณาให้เงินรางวัลประจำปีตามที่กำหนดด้วย

11. เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้งแล้ว ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินควรนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน และกำหนดแผนการพัฒนาผู้รับการประเมินให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานดียิ่งขึ้น

12. ให้กรมวางระบบการจัดเก็บผลการประเมิน เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

13. กรณีอื่น ๆ ที่มีเหตุผลและความจำเป็น กระทรวงการคลังและส่วนราชการอาจร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมตามลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติงาน และอื่น ๆ ได้

ตัวอย่าง การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานลูกจ้างประจำ (4 กลุ่มงาน) มีคะแนนเต็ม 100 คะแนน และกำหนดสัดส่วนผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน เป็น 70 : 30

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ระดับผลการประเมิน		
		ดีเด่น (90 - 100%)	เป็นที่ยอมรับได้ (60 - 80%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)
1. **ผลงาน**	70	63.00 - 70.00	42.00 - 62.30	0 - 41.30
1.1 ปริมาณงาน	20	18.00 - 20.00		0 - 11.80
1.2 คุณภาพของงาน	15	13.50 - 15.00		0 - 8.85
1.3 ความทันเวลา	...			
1.4 ความคุ้มค่า	...			
1.5 ผลสัมฤทธิ์	...			
1.6 องค์ประกอบอื่น ๆ	...			
2. **คุณลักษณะ**	30	27.00 - 30.00	18.00 - 26.70	0 - 17.70
2.1 ความสามารถ และความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน	6	5.40 - 6.00	3.60 - 5.34	0 - 3.54
2.2 การรักษาวินัย และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ	4	3.60 - 4.00	2.40 - 3.56	0 - 2.36
2.3 ความรับผิดชอบ	...			
2.4 ความร่วมมือ	...			
2.5 สภาพการมาปฏิบัติงาน	...			
2.6 การวางแผน	...			
2.7 ความคิดริเริ่ม	...			
2.8 คุณลักษณะอื่น ๆ (ถ้ามี)	...			
รวมคะแนน	100	90.00 - 100.00	60.00 - 89.00	0 - 59.00

1.2 สรุปผลการประเมิน

	คะแนน ผลการประเมิน	ดีเด่น (90 - 100%)	เป็นที่ยอมรับได้ (60 - 89%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)
ครั้งที่ 1	.....	( )	( )	( )
ครั้งที่ 2	.....	( )	( )	( )

ตอนที่ 2 ความเห็นของผู้ประเมินขั้นต้นเกี่ยวกับการพัฒนาการเลื่อนขั้นค่าจ้าง และอื่น ๆ

2.1 ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาฝึกอบรม และการแก้ไขการปฏิบัติงาน (ระบุความถนัด จุดเด่น และสิ่งที่ควรพัฒนาของผู้รับการประเมิน)

ครั้งที่ 1 (1 ต.ค.- 31 มี.ค. ของปีถัดไป)	ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. - 30 ก.ย.)

2.2 ความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง

ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
☐ ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง 1 ขั้น (ผลประเมิน 90 - 100%) ☐ ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง 0.5 ขั้น (ผลประเมิน 60 - 89%) ☐ ไม่ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง (ผลการประเมินต่ำกว่า 60%) ระบุเหตุผลในการเสนอเลื่อนขั้นค่าจ้าง (โดยเฉพาะกรณีเสนอเลื่อนขั้นค่าจ้าง 1 ขั้น และกรณีเสนอไม่ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง ให้ระบุให้ชัดเจน) .... ลงชื่อ ..... ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง ..... วันที่	☐ ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง 1 ขั้น (ผลประเมิน 90.- 100%) ☐ ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง 0.5 ขั้น (ผลประเมิน 60 - 89%) ☐ ไม่ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง (ผลการประเมินต่ำกว่า 60%) ระบุเหตุผลในการเสนอเลื่อนขั้นค่าจ้าง (โดยเฉพาะกรณีเสนอเลื่อนขั้นค่าจ้าง 1 ขั้น และกรณีเสนอไม่ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง ให้ระบุให้ชัดเจน) .... ☐ ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง 1.5 ขั้น ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2544 ข้อ 12 วรรคสาม เหตุผล (ระบุว่าผลการประเมินดีเด่น เข้าเกณฑ์เลื่อนขั้นค่าจ้าง 1 ขั้น ในครั้งแรก แต่มีข้อจำกัดเรื่องโควตา และผลประเมินดีเด่นอีกในครั้งที่ 2 และมีโควตาให้เลื่อนขั้นค่าจ้างได้อย่างไรบ้าง) .... ลงชื่อ ..... ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง ..... วันที่.....

ตอนที่ 3 ความเห็นของผู้ประเมินเหนือขึ้นไป

ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น ( ) มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้ (1) การให้คะแนนในการประเมิน .... (2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน .... (3) การเลื่อนขั้นค่าจ้าง .... ลงชื่อ ..... (.....) ตำแหน่ง ..... วันที่	( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น ( ) มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้ (1) การให้คะแนนในการประเมิน .... (2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน .... (3) การเลื่อนขั้นค่าจ้าง .... ลงชื่อ ..... (.....) ตำแหน่ง ..... วันที่ .....

ตอนที่ 4 ความเห็นของผู้ประเมินเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น ( ) มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้ (1) การให้คะแนนในการประเมิน .... (2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน .... (3) การเลื่อนขั้นค่าจ้าง .... ลงชื่อ ..... (.....) ตำแหน่ง ..... วันที่	( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น ( ) มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้ (1) การให้คะแนนในการประเมิน .... (2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน .... (3) การเลื่อนขั้นค่าจ้าง .... ลงชื่อ ..... (.....) ตำแหน่ง ..... วันที่ .....

แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ

☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. .... - 31 มี.ค. ....) ☐ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. .... - 30 ก.ย. ....)

ชื่อผู้รับการประเมิน .....

ตำแหน่ง ..... กลุ่มงาน .....

ค่าจ้าง ..... สังกัด .....

หน้าที่ความรับผิดชอบปัจจุบัน

1. .....
2. .....
3. .....

ตอนที่ 1 การประเมิน

1.1 การประเมิน

1) ให้คะแนนประเมินทั้งผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน

2) หากประสงค์จะประเมินเรื่องใดเพิ่มขึ้น ให้ระบุเรื่องที่จะประเมินในองค์ประกอบอื่น ๆ

หัวข้อ	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ครั้งที่ 1				ครั้งที่ 2			
			ดีเด่น (90 - 100%)	ยอมรับได้ (60 - 89%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)	คะแนนรวมที่ได้รับ	ดีเด่น (90 - 100%)	ยอมรับได้ (60 - 89%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)	คะแนนรวมที่ได้รับ
1	ผลงาน 1.1 ปริมาณผลงาน (พิจารณาจากปริมาณผลงาน เปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลง หรือมาตรฐานของงาน) 1.2 คุณภาพของงาน (พิจารณาจากความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ และความประณีต หรือคุณภาพอื่น ๆ) 1.3 ความทันเวลา (พิจารณาจากเวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงาน หรือภารกิจนั้น ๆ)									

หัวข้อ	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ครั้งที่ 1				ครั้งที่ 2			
			ดีเด่น (90 - 100%)	ยอมรับได้ (60 - 89%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)	คะแนนรวมที่ได้รับ	ดีเด่น (90 - 100%)	ยอมรับได้ (60 - 89%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)	คะแนนรวมที่ได้รับ
	1.4 ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร (พิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงาน หรือโครงการ 1.5 ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ (พิจารณาจากผลผลิต หรือผลลัพธ์ ความสมบูรณ์ และความประณีต หรือคุณภาพอื่น ๆ) 1.6 องค์ประกอบอื่น ๆ 1) ..... 2)									
	รวมคะแนนด้านผลงาน									
2	คุณลักษณะการปฏิบัติงาน 2.1 ความสามารถ และความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน (พิจารณาจากความรอบรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ งานที่เกี่ยวข้อง และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค 2.2 การรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ (พิจารณาจากการปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งการปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณ และค่านิยมของหน่วยงาน) 2.3 ความรับผิดชอบ (พิจารณาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจ มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วง และยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน) 2.4 ความร่วมมือ (พิจารณาจากความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม อันเป็นผลทำให้งานลุล่วงไปด้วยดี)									

หัวข้อ	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ครั้งที่ 1				ครั้งที่ 2			
			ดีเด่น (90 - 100%)	ยอมรับได้ (60 - 89%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)	คะแนนรวมที่ได้รับ	ดีเด่น (90 - 100%)	ยอมรับได้ (60 - 89%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)	คะแนนรวมที่ได้รับ
	2.5 สภาพการมาปฏิบัติงาน (พิจารณาจากการตรงต่อเวลา การลาหยุดงาน การขาดงาน) 2.6 การวางแผน (พิจารณาจากความสามารถในการคาดการณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสม) 2.7 ความคิดริเริ่ม (พิจารณาจากความสามารถในการคิดริเริ่มปรับปรุงงานให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิม รวมทั้งมีความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ มาใช้ประโยชน์ต่อองค์กร) 2.8 คุณลักษณะอื่น ๆ (ถ้ามี) 1) ..... 2)									
	รวมคะแนนด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน									
	คะแนนรวม 1 + 2	100								



ที่ กค 0428 / ว 97

กระทรวงการคลัง
ถนนพระราม 6 กทม. 10400

20 กันยายน 2553

เรื่อง การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการตามระบบใหม่ ณ วันที่ 1 ตุลาคม

เรียน ปลัดกระทรวง อธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด เลขาธิการ ผู้อำนวยการ อธิการบดี ผู้บัญชาการ

อ้างถึง 1. หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค 0428 / ว 38 ลงวันที่ 1 เมษายน 2553
2. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0428 / ว 57 ลงวันที่ 16 มิถุนายน 2553

ตามหนังสือที่อ้างถึง 1 กระทรวงการคลังได้กำหนดบัญชีกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ขั้นสูง รวมทั้งกลุ่มบัญชีค่าจ้างกลุ่มที่ 1 - กลุ่มที่ 4 ของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ที่ใช้เป็นขั้นวิ่งในการเลื่อนขั้นค่าจ้างขึ้นใหม่ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2553 และตามหนังสือที่อ้างถึง 2 กระทรวงการคลังได้กำหนดแนวทางและวิธีปฏิบัติการปรับเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างประจำของส่วนราชการเข้าสู่ตำแหน่งตามระบบใหม่ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว เห็นควรซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการตามระบบใหม่ ณ วันที่ 1 ตุลาคม ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ดังนี้

1. การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครึ่งปีแรก (วันที่ 1 เมษายน) ให้ควบคุมจำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นหนึ่งขั้น ต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของอัตราลูกจ้างประจำที่ครองอยู่ ณ วันที่ 1 มีนาคม สำหรับการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครึ่งปีหลัง (วันที่ 1 ตุลาคม) ให้อยู่ภายในวงเงินเลื่อนขั้นร้อยละ 6 ของจำนวนอัตราค่าจ้างที่มีผู้ครองอยู่ ณ วันที่ 1 กันยายน โดยให้นำจำนวนเงินที่ได้ในการเลื่อนขั้นครึ่งปีแรก (วันที่ 1 เมษายน) มาหักออกก่อน (ไม่รวมค่าตอบแทนพิเศษ) ทั้งนี้ จำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างรวมกันทั้งปี สองขั้นจะต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนลูกจ้างประจำที่ครองอยู่ ณ วันที่ 1 มีนาคม

2. สำหรับ...

2. สำหรับส่วนราชการที่เข้าโครงการจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ การเบิกจ่ายค่าจ้างลูกจ้างประจำ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2553 ให้ถือปฏิบัติตามข้อ 1.3 ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0428 / ว 57 ลงวันที่ 16 มิถุนายน 2553 ต่อไปจนกว่าการปรับปรุงระบบตามโครงการจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำรองรับตำแหน่งตามหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค 0428 / ว 38 ลงวันที่ 1 เมษายน 2553 จะแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายนริศ ชัยสูตร)
รองปลัดกระทรวงการคลัง
หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านรายจ่ายและหนี้สิน

กรมบัญชีกลาง
กลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง
โทรศัพท์ 0 2271 3119
โทรสาร 0 2271 3115
www.cgd.go.th

ด่วนที่สุด

ที่ ศธ 04009/ 1696

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

17 มีนาคม 2553

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2)

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต และผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

อ้างถึง (1) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 21 ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2552
(2) ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2553

ตามหนังสือที่อ้างถึง (1) ก.ค.ศ. มีมติให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ในส่วนของการกำหนดระดับตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง อีกทั้งให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ประกอบ กฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2550 มาใช้บังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา38 ค. (2) โดยอนุโลม นั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานขอเรียน ดังนี้

1. ให้การดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

2. การเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการในแต่ละครั้ง ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนภายในวงเงินร้อยละ 2.9 ของอัตราเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ 1 มีนาคม และ 1 กันยายน แล้วแต่กรณี หากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใดจะใช้วงเงินเลื่อนเงินเดือนมากกว่าร้อยละ 2.9 ให้ชี้แจงเหตุผลและเสนอผลงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดีเด่น เป็นที่ประจักษ์ชัดแจ้ง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อประกอบการพิจารณาอนุมัติเป็นรายกรณี

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายชินภัทร ภูมิรัตน)
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
กลุ่มเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารบุคคล
โทร. 0-2281-0638 ,0-2288-5652 โทรสาร 0-2281-0638

(ได้ปรับเอกสารหมายเลข 4,5)



ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2)
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พ.ศ. 2553

ตามมาตรา 72 และ มาตรา 73 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2550 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 29 ธันวาคม 2550 เป็นต้นไป

ก.ค.ศ. มีมติให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มาใช้บังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) ในส่วนของการกำหนดระดับตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง โดยอนุโลมตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 21 ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2552

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในเรื่องการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยคำนึงผลการปฏิบัติราชการตามมาตรฐานตำแหน่ง จึงกำหนดแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553"

ข้อ 2 แนวปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้ใช้เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการเลื่อนเงินเดือนตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2553 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ในประกาศนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	เรียกโดยย่อว่า	สพฐ.
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	เรียกโดยย่อว่า	สพท.
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	เรียกโดยย่อว่า	สศศ.
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	เรียกโดยย่อว่า	เลขาธิการ กพฐ.
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	เรียกโดยย่อว่า	ผอ.สพท.
สถานศึกษา	หมายถึง	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การศึกษาพิเศษ สถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสังกัด สพท. และหรือ สศศ.

/สำรองวงเงิน....

สำรองวงเงิน หมายถึง การสำรองวงเงินเลื่อนเงินเดือน และหรือกันเงินเลื่อนเงินเดือน

ข้อ 4 กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการให้ถือปฏิบัติ ตามมติคณะรัฐมนตรี พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2550 ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติ ก.ค.ศ. ที่ให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มาใช้บังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) โดยอนุโลม ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 21 ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2552 รวมถึงองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องได้มีหลักเกณฑ์หรือมีมติอนุมัติเป็นหลักการให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

ข้อ 5 การกำหนดจำนวนครั้งการลาและการมาทำงานสาย ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือ สพฐ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 04009/ว 458 ลงวันที่ 25 มกราคม 2553 ดังนี้

(1) การลาบ่อยครั้ง

(ก) ลาเกิน 6 ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษา

(ข) ลาเกิน 8 ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสำนักงาน

(2) การมาทำงานสายเนือง ๆ

(ก) มาทำงานสายเกิน 8 ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษา

(ข) มาทำงานสายเกิน 9 ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสำนักงาน

กรณีข้าราชการที่มีคำสั่งให้ไปปฏิบัติราชการคาบเกี่ยวระหว่างสถานศึกษากับสำนักงาน ให้ใช้เกณฑ์ “การลาบ่อยครั้ง” และ “การมาทำงานสายเนือง ๆ ” ตามข้อ 5 (1) (ข) และ ข้อ 5 (2) (ข) แล้วแต่กรณี ณ ขณะพิจารณา

ข้อ 6 การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ถือปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สพท. ซึ่งประกาศตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 21 ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2552) โดยให้นำข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบด้วย และให้ประกาศรายชื่อข้าราชการ ซึ่งมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบ โดยทั่วกัน

ข้อ 7 มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2552 เห็นชอบให้ยกเลิกโควตา 2 ขั้น ร้อยละ 15 ของจำนวนคน (หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร 0503/17724 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552)

ข้อ 8 วงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง สพฐ. จัดสรรให้ในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่เกินร้อยละ 3 ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการที่มีตัวอยู่จริง (รวมผู้ที่มาช่วยปฏิบัติราชการ) ณ วันที่ 1 มีนาคม และ วันที่ 1 กันยายน แล้วแต่กรณี (ให้ใช้เฉพาะจำนวนเต็มไม่ปัดเศษวงเงิน) ยกเว้นข้าราชการต่อไปนี้

/(1) ข้าราชการ

(1) ข้าราชการที่ช่วยปฏิบัติราชการที่ สพฐ.

(2) ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตจาก สพฐ. ให้ไปช่วยปฏิบัติราชการต่างสังกัด สพฐ.

(3) ข้าราชการที่ช่วยปฏิบัติราชการหน่วยงานพิเศษเป็นประจำและเต็มเวลาโดยมิได้ปฏิบัติราชการให้กับต้นสังกัด เช่น กอ.รมน., กรป.กลาง, ค.ร.ม. หรืออื่น ๆ

ข้อ 9 การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้ง ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและวงเงินที่ได้รับจัดสรรมาประกอบการพิจารณา และกำหนดร้อยละโดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ตามตารางฐานในการคำนวณ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2 (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร 1008.1/ว 28 ลงวันที่ 22 ตุลาคม 2552) โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

(1) เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุด ที่กำหนดแต่ละประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่ง

(2) มิให้นำวงเงินมาหารเฉลี่ยเพื่อให้ทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน

(3) การเลื่อนเงินเดือนแต่ละคนในแต่ละครั้ง เลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ 6 ของฐานในการคำนวณ

(4) เฉพาะจำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

(5) ผลการประเมิน "ต้องปรับปรุง" (คะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ 60) ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

~~(6) การสำรองวงเงินเลื่อนเงินเดือนทุกกรณี รวมทั้งการสำรองวงเงินที่มีผลต่อการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ 1 เมษายน และวันที่ 1 ตุลาคม~~

ข้อ 10 ผู้ที่ได้รับเงินเดือนใกล้ถึงเงินเดือนสูงสุดของประเภทตำแหน่ง สายงานหรือระดับตำแหน่ง และได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนเกินกว่าเงินเดือนที่เหลืออยู่ ให้เลื่อนเงินเดือนจนถึงขั้นสูงสุดนั้นก่อน ส่วนจำนวนเงินที่เหลือให้ได้รับเป็นค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงสุดอยู่แล้ว ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ จำนวนเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนดังกล่าวต้องรวมอยู่ในวงเงินที่ได้รับจัดสรรให้ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง (ยกเว้นผู้ที่เกษียณอายุราชการ ไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษในการเลื่อนเงินเดือนวันที่ 30 กันยายน)

ข้อ 11 การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการที่ช่วยราชการ ให้พิจารณาดังนี้

(1) กรณีที่ช่วยราชการระหว่างครึ่งปี โดยมีผลการปฏิบัติราชการคาบเกี่ยวกันทั้งสองทางให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นช่วยราชการ นำผลการปฏิบัติราชการในช่วงก่อนที่จะช่วยปฏิบัติราชการ มาประกอบการพิจารณา แล้วแจ้งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน

(2) กรณีที่ช่วยราชการโดยมีผลงานครบรอบครึ่งปี ให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นช่วยปฏิบัติราชการ แจ้งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อ 12 การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการที่ได้รับการเลื่อนหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ (ย้าย) หรือรับโอน มาจากส่วนราชการอื่น ให้เขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้าย หรือรับโอน นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และผลงานในครึ่งปีที่แล้วมาของข้าราชการผู้นั้น ทุกตำแหน่ง และทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

/ ข้อ 13 การแต่งตั้ง

ข้อ 13 การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา ให้ ผอ.สพท. แต่งตั้งคณะกรรมการ ควรประกอบด้วย

(1) ผอ.สพท. ประธานกรรมการ

(2) รอง ผอ. สพท. รองประธานกรรมการ
ซึ่งกำกับดูแลการปฏิบัติราชการของกลุ่มบริหารงานบุคคล
(งานบำเหน็จความชอบ)

(3) ข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน สพท. กรรมการ

(4) ผู้อำนวยการสถานศึกษา กรรมการ

(5) ข้าราชการครูในสถานศึกษา กรรมการ

(6) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล กรรมการและเลขานุการ

(7) หัวหน้ากลุ่มงาน/เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ ผู้ช่วยเลขานุการ
(งานบำเหน็จความชอบ)

หน้าที่ของคณะกรรมการกลั่นกรอง

(ก) ตรวจสอบคุณสมบัติข้าราชการ เพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกลางบริหารบุคคลกำหนด

(ข) กลั่นกรอง เสนอแนะ และพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการกับวงเงินที่ได้รับจัดสรร เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในเขตพื้นที่การศึกษา ก่อนเสนอขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

สำหรับคณะกรรมการกลั่นกรองและหน้าที่ของคณะกรรมการกลั่นกรองของ สศศ. ให้ใช้แนวทางของคณะกรรมการกลั่นกรองระดับเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อ 14 ขั้นตอนการดำเนินการเลื่อนเงินเดือน

(1) ให้ผู้บังคับบัญชาฯ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ นำผลการประเมินเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

(2) คณะกรรมการกลั่นกรองระดับเขตพื้นที่การศึกษา นำวงเงินที่ได้รับจัดสรรมาคำนวณกับผลคะแนนประเมินในแต่ละระดับ เพื่อจัดว่าในแต่ละระดับผลการประเมิน จะให้เลื่อนเงินเดือนได้ร้อยละเท่าไร โดยไม่เกินวงเงินที่ได้รับจัดสรร แล้วจัดทำบัญชีรายชื่อแจ้งผลการพิจารณาเสนอขอเลื่อนโดยเรียงลำดับผลการประเมินและร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เสนอขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา (เอกสารหมายเลข 5)

(3) จัดทำบัญชีสรุปผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการมีตัวอยู่จริง ณ วันที่ 1 เมษายน และวันที่ 1 ตุลาคม (เอกสารหมายเลข 4) ไปยัง สพฐ. เพื่อตรวจสอบการใช้วงเงินเลื่อนเงินเดือน

(4) ข้าราชการในสถานศึกษาสังกัด สศศ. ให้นำวิธีการและขั้นตอนเช่นเดียวกันกับการดำเนินการของข้าราชการใน สพท.

ข้อ 15 การสั่งเลื่อนเงินเดือน ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม สั่งเลื่อนเงินเดือนตาม ตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สศศ. ให้ความเห็นชอบแล้ว

/ข้อ 16 การแจ้งผล

ข้อ 16 การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน แต่ละคนและแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนแจ้งให้ข้าราชการทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล ประกอบด้วย

(1) อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน

(2) ฐานในการคำนวณ

(3) จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน

(4) เงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเงินเดือน

ข้อ 17 การไม่เลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการผู้ใด ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการผู้นั้นทราบ

ข้อ 18 การดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ให้เป็นไปตามปฏิทินและใช้แบบบัญชีตามที่กำหนดแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ 19 ให้เลขาธิการ กพฐ. มีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ 17 มีนาคม พ.ศ. 2553

(นายจินภัทร ภูมิรัตน)

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปฏิทินการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
แนบท้ายประกาศ สพฐ. ลงวันที่ 17 มีนาคม พ.ศ.2553
เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) สังกัด สพฐ. พ.ศ. 2553

การเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ 1 (1 เมษายน) และครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม)

ภายในวันที่ 5 มีนาคม และวันที่ 5 กันยายน

สพท./สศศ.จัดส่งเอกสารดังต่อไปนี้ ไปยัง สพฐ. หรือ สพท.ที่เกี่ยวข้อง

- (เอกสารหมายเลข 1) บัญชีรายชื่อข้าราชการที่ไปช่วยปฏิบัติราชการ สพฐ. และต่างสังกัด สพฐ. ไปยัง สพฐ.
- (เอกสารหมายเลข 2) บัญชีรายชื่อข้าราชการ ที่ไปช่วยปฏิบัติราชการ ต่าง สพท. ไปยัง สพท. ที่เกี่ยวข้อง
- (เอกสารหมายเลข 3) บัญชีแสดงจำนวนข้าราชการและอัตราเงินเดือน ที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ 1 มีนาคม หรือวันที่ 1 กันยายน แล้วแต่กรณี ไปยัง สพฐ.

วันที่ 1 เมษายน และวันที่ 1 ตุลาคม หรือวันที่ 30 กันยายน (สำหรับผู้ที่เกษียณอายุราชการ)

- ผู้บังคับบัญชาฯ หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ แล้วส่งแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ต้นฉบับ) เก็บไว้ในแฟ้มประวัติ สำหรับผู้ที่ช่วยปฏิบัติราชการให้ส่งไปยังต้นสังกัดจัดเก็บ
- นำผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาฯ เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับดีเด่น และดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบ โดยทั่วกัน

ภายในวันที่ 2 เมษายน และวันที่ 2 ตุลาคม

คณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนเงินเดือนฯ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการ

- โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละระดับ และวงเงินที่ได้รับจัดสรรมาประกอบการพิจารณา เพื่อจัดว่าในแต่ละระดับผลการประเมิน จะให้เลื่อนเงินเดือนได้ร้อยละเท่าไร โดยไม่ให้เกินวงเงินที่ได้รับจัดสรร
- จัดทำ (เอกสารหมายเลข 5) บัญชีรายชื่อแสดงผลการพิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ 1 (วันที่ 1 เมษายน) และครั้งที่ 2 (วันที่ 1 ตุลาคม) เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา /อ.ก.ค.ศ. สศศ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ
- จัดทำ (เอกสารหมายเลข 6) บัญชีรายละเอียดเสนอขอสำรองวงเงินสำหรับผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นย้อนหลังก่อนวันที่ 1 เมษายน และวันที่ 1 ตุลาคม

ภายในวันที่ 8 เมษายน และวันที่ 8 ตุลาคม

- อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา/ อ.ก.ค.ศ. สศศ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ
- จัดส่ง (เอกสารหมายเลข 4) บัญชีแสดงผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการฯ ตามผลการพิจารณา ครั้งที่ 1 (วันที่ 1 เมษายน) หรือ ครั้งที่ 2 (วันที่ 1 ตุลาคม) แล้วแต่กรณี ไปยัง สพฐ. เพื่อตรวจสอบการใช้วงเงินเลื่อนเงินเดือน

ภายในวันที่ 15 เมษายน และวันที่ 15 ตุลาคม

- ประกาศร้อยละของการเลื่อนเงินเดือน ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน
- แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล
- แจ้งผลการพิจารณาของข้าราชการที่ช่วยปฏิบัติราชการไปยังต้นสังกัดเพื่อสั่งเลื่อนเงินเดือน

สิ้นเดือนเมษายน และสิ้นเดือนตุลาคม

- จ่ายเงินเดือนข้าราชการ ตามคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

(เอกสารหมายเลข 1)

บัญชีรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น มาตรา 38 ค.(2) ☐ **ครั้งที่ 1 (1 เม.ย.)**

ที่ สพฐ. อนุญาตให้ไปช่วยปฏิบัติราชการทาง สพฐ. และต่างสังกัด สพฐ. ☐ **ครั้งที่ 2 (1 ต.ค.)**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา..... เขต .....

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง/ร.ร./อำเภอ	ระดับตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	เงินเดือนปัจจุบัน	ชื่อส่วนราชการที่ไปช่วยราชการ	หมายเหตุ

หมายเหตุ 1. ส่งสำเนา ก.พ. 7 จำนวน 1 ชุด

2. ข้าราชการรายใดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อน ระดับ(ยันดับ) เงินเดือนให้สูงขึ้น ให้แจ้งรายละเอียดในช่องหมายเหตุอย่างชัดเจน

3. รายที่อนุมัติเพิ่มเติมใหม่ ต้องมีหลักฐานหนังสืออนุญาตหรืออนุมัติให้ช่วยราชการจาก สพฐ. ส่งไปเพื่อประกอบการพิจารณา

ส่ง สพฐ. - ครั้งที่ 1 ภายในวันที่ 5 มี.ค. ของทุกปี
- ครั้งที่ 2 ภายในวันที่ 5 ก.ย. ของทุกปี
**** กรณีไม่มีให้แจ้งเพื่อทราบด้วย ****

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวถูกต้อง

(ลงชื่อ) .....

(.....)

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

(ลงชื่อ) .....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

(เอกสารหมายเลข 2)

บัญชีรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น มาตรา 38 ค.(2) ☐ ครั้งที่ 1 (1 เม.ย.)

ที่ไปช่วยปฏิบัติราชการต่าง สพท. ☐ ครั้งที่ 2 (1 ต.ค.)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ..... เขต .....

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง/ร.ร./อำเภอ	ระดับตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	เงินเดือนปัจจุบัน	ช่วยปฏิบัติราชการที่ สพท. / เขต	หมายเหตุ

คำอธิบาย 1. ให้ใส่รายชื่อข้าราชการที่ไปช่วยปฏิบัติราชการต่าง สพท.

2. อัตราเงินเดือนที่มีอาศัยเบิกให้ ระบุให้ชัดเจน

3. ข้าราชการรายใดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อน ระดับ(อันดับ) เงินเดือนให้สูงขึ้น ให้แจ้งรายละเอียดในช่องหมายเหตุอย่างชัดเจน

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นถูกต้อง

(ลงชื่อ) .....

(.....)

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

(ลงชื่อ) .....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

ส่ง สพท. ที่เกี่ยวข้อง
- **ครั้งที่ 1 ภายในวันที่ 5 มี.ค. ของทุกปี**
- **ครั้งที่ 2 ภายในวันที่ 5 ก.ย. ของทุกปี**

(เอกสารหมายเลข 3)

บัญชีแสดงจำนวนข้าราชการพลเรือนฯ/ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2)

ที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ 1 มีนาคม หรือ 1 กันยายน

ประกอบการตรวจสอบวงเงินเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ 1 (1 เมษายน) หรือ ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา..... เขต .....

ณ วันที่ 1 มีนาคม หรือ 1 กันยายน			วงเงิน 3%	วงเงินที่ สพฐ.	หมายเหตุ
ข้าราชการ	จำนวนคน	เงินเดือนรวม(ต่อเดือน)	ของเงินเดือน	จัดสรร (2.90%)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
กลุ่มประเภทวิชาการและทั่วไป					**ใช้วงเงินตัวเต็ม เศษสตางค์ปัดทิ้ง**

คำอธิบาย การนับจำนวนข้าราชการ ณ วันที่ 1 มีนาคม หรือ 1 กันยายน
สพท. ต้องไม่นับข้าราชการ ตามข้อ 8 (1) - (3)
ของแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

(ลงชื่อ) .....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

ส่ง สพฐ. - ครั้งที่ 1 ภายในวันที่ 5 มี.ค. ของทุกปี
- ครั้งที่ 2 ภายในวันที่ 5 ก.ย. ของทุกปี

โปรดรายงานบัญชีเอกสารหมายเลข 3 ไป สพฐ. ใหม่ อีกครั้ง

(เอกสารหมายเลข 4)

บัญชีแสดงการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือน/ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2)

ตามผลการพิจารณา ครั้งที่ 1 (1 เมษายน.....) หรือ ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม.....)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ..... เขต .....

ณ วันที่ 1 มีนาคม หรือ 1 กันยายน			รายละเอียดแสดงจำนวนและเงิน (เลื่อนเงินเดือน + ตอบแทนฯ) ที่ใช้เลื่อนเงินเดือน ณ 1 เมษายน / 1 ตุลาคม (ต่อเดือน)														ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน	รวมคน/เลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนฯ ทั้งสิ้น		วงเงินคงเหลือหลังจากเลื่อนเงินเดือน
จำนวนข้าราชการ	เงินเดือนรวม (ต่อเดือน)	วงเงินที่ สพฐ. จัดสรร	ระดับดีเด่น (จำนวนร้อยละที่กำหนด)				ระดับดีมาก (จำนวนร้อยละที่กำหนด)				ระดับดี (จำนวนร้อยละที่กำหนด)				ระดับพอใช้ (จำนวนร้อยละที่กำหนด)				จำนวน	จำนวน		
			จำนวน		จำนวน		จำนวน		จำนวน		จำนวน		จำนวน		จำนวน		จำนวน		จำนวน			
			คน	เลื่อนเงินเดือน	คน	ค่าตอบแทนฯ	คน	เลื่อนเงินเดือน	คน	ค่าตอบแทนฯ	คน	เลื่อนเงินเดือน	คน	ค่าตอบแทนฯ	คน	เลื่อนเงินเดือน	คน	ค่าตอบแทนฯ	คน	คน	เงิน	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)= (4)+(6)+(8)+(10)+(12)+(14)+(16) +(18)+(20)	(22) = (5)+(7)+(9)+(11)+(13)+(15)+(17)+(19)	(23)=(3)-(22)
กลุ่มประเภทวิชาการและทั่วไป																						

คำอธิบาย ให้กรอกข้อมูลข้าราชการแต่ละกลุ่มอันดับ และลูกจ้างประจำที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ 1 เมษายน หรือ 1 ตุลาคม (แล้วแต่กรณี)

ช่อง (1)-(2) ให้ใส่จำนวนข้าราชการและเงินเดือนรวม ณ 1 มีนาคม หรือ 1 กันยายน โดยยกยอดมาจาก **เอกสารหมายเลข 3 (2) และ (3)**

ช่อง (3) ให้ใส่วงเงินที่ สพฐ. จัดสรรให้ โดยยอดยกมาจาก **เอกสารหมายเลข 3 (5)**

ช่อง (4)-(19) ให้ใส่ยอดรวมจำนวนคน, เลื่อนเงินเดือนและเงินตอบแทนพิเศษ (รวมเงินเลื่อนขั้นของข้าราชการที่เกษียณฯ ณ 30 กันยายนด้วย)

สำหรับผู้ที่ใช้ทั้งเงินเลื่อนเงินเดือนและเงินตอบแทนฯ(รวม2กรณี) ให้ใส่จำนวนคนเพียงช่องเดียวช่องหนึ่งของผลการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนเท่านั้น

ช่อง (20) ให้ใส่จำนวนคนที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

ช่อง (21)-(22) ให้ใส่ยอดรวมจำนวนคน (ต้องเท่ากับยอดมีตัว ในช่อง (1), เงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนและเงินตอบแทนพิเศษทั้งสิ้น

ช่อง (23) ให้ใส่วงเงินคงเหลือจากการเลื่อนเงินเดือนในครั้งนี้

หมายเหตุ **ให้ใส่จำนวนร้อยละที่ สพท. กำหนดไว้ในช่อง (ระดับดีเด่น, ดีมาก, ดี และพอใช้)**

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นถูกต้อง

(ลงชื่อ) .....

(.....)

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

(ลงชื่อ) .....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

ส่ง สพฐ. - ครั้งที่ 1 ภายในวันที่ 8 เม.ย. ของทุกปี
- ครั้งที่ 2 ภายในวันที่ 8 ต.ค. ของทุกปี

(เอกสารหมายเลข 5)

บัญชีแสดงผลการพิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครู ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2)

ตามผลการพิจารณา ครั้งที่ 1 (1 เมษายน.....) **หรือ** ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม.....)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ..... เขต .....

ลำดับที่ความดีความชอบ	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ในครึ่งปีที่แล้วมา							ผลการประเมิน		อัตราเงินเดือน 1 มี.ค./1ก.ย.	ฐานในการคำนวณค่ากลาง	เสนอขอเลื่อนร้อยละ	จำนวนเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือน	ค่าตอบแทนพิเศษ	รวมเงินเลื่อนฯ และค่าตอบแทนพิเศษ	เงินเดือนที่ได้รับ	หมายเหตุ
					มาสาย	ลาป่วย		ลากิจ		รวมลา		ระดับ	คะแนน								
					กี่ครั้ง	ครั้ง	วัน	ครั้ง	วัน	ครั้ง	วัน										
													รวม					**รวม**			

คำอธิบาย 1. ช่องลำดับที่ความดีความชอบ ให้เรียงลำดับร้อยละจากสูงลงมาตามลำดับ และไม่เลื่อนเงินเดือน

2. กรณีไม่ได้เลื่อนเงินเดือนให้ใส่สาเหตุที่ไม่ได้เลื่อนฯ ไว้ในช่องหมายเหตุใช้ชัดเจน

ใส่เป็นข้อมูล เงินเดือนรวมของข้าราชการ ณ วันที่ 1 มีนาคม / 1 กันยายน ..... บาท

วงเงิน 3% ของอัตราเงินเดือนรวม ณ วันที่ 1 มีนาคม /วันที่ 1 กันยายน ..... บาท

รวมจำนวนเงินที่ใช้ในการเลื่อนฯ วันที่ 1 เมษายน และวันที่ 1 ตุลาคม (30 กันยายน ผู้เกษียณอายุ) ..... บาท

ด่วนมาก

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๓๐



สำนักงาน ก.ค.ศ.
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๕ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง

เรียน ปลัดกระทรวง เลขาธิการ อธิการบดี ผู้อำนวยการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้วยมาตรา ๑๙ (๑๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ บัญญัติให้ "ก.ค.ศ. มีอำนาจและหน้าที่พิจารณารับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิอย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ควรได้รับ"

ก.ค.ศ. จึงกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๕ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ตามที่คณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๕ มีมติเห็นชอบการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การปรับเงินเดือนชดเชยผู้ได้รับผลกระทบจากการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุใหม่ โดยให้มีผลใช้บังคับพร้อมกับการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุด้วย ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๕

สำหรับงบประมาณการปรับเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิการศึกษา และการปรับเงินเดือนชดเชยข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ส่วนราชการใช้จากเงินเหลือจ่ายของส่วนราชการก่อน หากไม่พอให้ใช้จ่ายจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๕ งบกลาง รายการค่าใช้จ่ายการปรับเพิ่มเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ และทหารกองประจำการ และรายการเงินเลื่อนเงินเดือนและเงินปรับวุฒิข้าราชการ ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางรัตนา ศรีเหรัญ)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

.....

โดยที่ปัจจุบันสถานการณ์สภาวะเศรษฐกิจได้เปลี่ยนแปลงไป และค่าครองชีพสูงขึ้นไปอย่างมาก ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและรักษาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีความสามารถไว้ในราชการ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๑๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับนโยบายรัฐบาลที่กำหนดให้แรงงานมีรายได้เป็นวันละไม่น้อยกว่าสามร้อยบาท และผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีรายได้เดือนละไม่น้อยกว่าหนึ่งหมื่นห้าพันบาท ก.ค.ศ. จึงกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรองและปรับอัตราเงินเดือนผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๕ ไว้ ดังต่อไปนี้

๑. กำหนดอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรองเพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๕ ให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิตามเอกสารแนบท้าย ๑ ในช่องอัตราเงินเดือนใหม่

๒. กำหนดให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๕ ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามคุณวุฒิ ตามเอกสารแนบท้าย ๒ ดังนี้

๒.๑ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับเงินเดือนในช่อง (๑) ได้รับการปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามอัตราที่กำหนดไว้ในช่อง (๒) ทั้งนี้ เงินเดือนหลังปรับแล้วจะต้องเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในช่อง (๓)

๒.๒ ให้ปรับเงินเดือนตามข้อ ๒.๑ หลังการเปลี่ยนตำแหน่ง ย้าย โอน หรือเลื่อน ที่มีผลในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๕

๒.๓ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งได้มีคำสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใด ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๕ ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามคุณวุฒิที่เพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นตามข้อ ๒.๑ ด้วย เช่น นาย ข. คุณวุฒิปริญญาตรี หลักสูตร ๕ ปี ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย รับเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย ขั้น ๙,๑๔๐ บาท เมื่อวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๔ ต่อมาได้สำเร็จการศึกษาคุณวุฒิปริญญาโท เมื่อวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ซึ่งผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งได้มีคำสั่งให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ได้รับสูงขึ้น จากขั้น ๙,๑๔๐ บาท เป็นขั้น ๑๐,๑๙๐ บาท ดังนั้น ณ วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๕ นาย ข. จะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามคุณวุฒิที่ได้รับสูงขึ้น จากอันดับครูผู้ช่วย ขั้น ๑๐,๑๙๐ บาท เป็นขั้น ๑๒,๘๔๐ บาท (ตามเอกสารแนบท้าย ๒ ลำดับที่ ๕)

๒.๔ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง สูงขึ้นก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๕ และเป็นผู้มีสิทธิได้รับการเพิ่มวุฒิตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด แต่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งไม่ได้มีคำสั่งให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้น เนื่องจากเงินเดือนเท่ากับหรือสูงกว่าเงินเดือนแรกบรรจุขั้นต่ำของคุณวุฒิที่ได้รับสูงขึ้น ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามคุณวุฒิที่ได้รับสูงขึ้น ตามข้อ ๒.๑ และข้อ ๒.๒ เช่น นาย ค. คุณวุฒิปริญญาตรี หลักสูตร ๕ ปี ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย รับเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย ขั้น ๘,๗๐๐ บาท เมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๕๓ ต่อมาได้สำเร็จการศึกษาคุณวุฒิปริญญาโท เมื่อวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ซึ่งผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งไม่ได้มีคำสั่งให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ได้รับสูงขึ้น เนื่องจาก นาย ค. ได้รับเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย ขั้น ๑๐,๗๐๐ บาท ซึ่งเงินเดือนที่ได้รับสูงกว่าเงินเดือนแรกบรรจุคุณวุฒิปริญญาโท (๑๐,๑๙๐ บาท) ดังนั้น ณ วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๕ นาย ค. จะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามคุณวุฒิที่ได้รับสูงขึ้น จากอันดับครูผู้ช่วย ขั้น ๑๐,๗๐๐ บาท เป็นขั้น ๑๓,๑๖๐ บาท (ตามเอกสารแนบท้าย ๒ ลำดับที่ ๕)

/๓. การกำหนด...

๓. การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ให้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๙ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๕

๔. ในกรณีที่ต่างไปจากที่กำหนดไว้นี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

.....

บัญชีอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ.รับรอง
เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ลำดับที่	คุณวุฒิ	อันดับ	อัตราเงินเดือน (บาทต่อเดือน)	
			เดิม	ใหม่ ใช้บังคับตั้งแต่ ๑ มกราคม ๒๕๕๕
๑	ปริญญาเอก	ครูผู้ช่วย	๑๓,๗๗๐	๑๙,๑๐๐
๒	ปริญญาโทที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๒ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนด เวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี	ครูผู้ช่วย	๑๑,๒๐๐	๑๖,๕๗๐
๓	ปริญญาโททั่วไป หรือเทียบเท่า	ครูผู้ช่วย	๑๐,๑๙๐	๑๕,๔๓๐
๔	ปริญญาตรี หลักสูตร ๖ ปี	ครูผู้ช่วย	๑๐,๑๙๐	๑๕,๔๓๐
๕	ปริญญาตรี หลักสูตร ๕ ปี	ครูผู้ช่วย	๙,๑๔๐	๑๒,๕๓๐
๖	ประกาศนียบัตรบัณฑิตที่มีหลักสูตรการศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาตรี หลักสูตร ๔ ปี	ครูผู้ช่วย	๙,๑๔๐	๑๒,๕๓๐
๗	ปริญญาตรี หลักสูตร ๔ ปี	ครูผู้ช่วย	๘,๓๔๐	๑๑,๙๒๐

บัญชีเงินปรับเพิ่มตามคุณวุฒิสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๕ จะได้รับ จำแนกตามอัตราเงินเดือนและคุณวุฒิการศึกษาที่ ก.ค.ศ. รับรอง

หน่วย : บาท

ลำดับที่	คุณวุฒิ	อันดับ	อัตราเงินเดือนก่อนปรับ (๑)	จำนวนเงิน (ขั้น) ที่ได้ปรับ (๒)	อัตราเงินเดือนที่ได้ปรับเมื่อรวมแล้ว (๓)
๑	ปริญญาตรี หลักสูตร ๔ ปี	ครูผู้ช่วย	๘,๓๔๐	๓,๕๘๐ (๗)	๑๑,๙๒๐
			๘,๕๔๐	๓,๓๘๐ (๖.๕)	๑๑,๙๒๐
			๘,๗๔๐	๓,๑๘๐ (๖)	๑๑,๙๒๐
			๘,๙๓๐	๒,๙๙๐ (๕.๕)	๑๑,๙๒๐
			๙,๑๔๐	๒,๗๘๐ (๕)	๑๑,๙๒๐
			๙,๔๔๐	๒,๔๘๐ (๔.๕)	๑๑,๙๒๐
			๙,๗๐๐	๒,๕๔๐ (๔.๕)	๑๒,๒๔๐
			๙,๙๖๐	๒,๕๗๐ (๔.๕)	๑๒,๕๓๐
			๑๐,๑๙๐	๒,๖๕๐ (๔.๕)	๑๒,๘๔๐
			๑๐,๔๔๐	๒,๔๐๐ (๔)	๑๒,๘๔๐
			๑๐,๗๐๐	๒,๔๖๐ (๔)	๑๓,๑๖๐
			๑๐,๙๕๐	๒,๒๑๐ (๓.๕)	๑๓,๑๖๐
			๑๑,๒๐๐	๒,๒๗๐ (๓.๕)	๑๓,๔๗๐
			๑๑,๖๒๐	๒,๑๕๐ (๓.๕)	๑๓,๗๗๐
			๑๑,๙๒๐	๑,๘๕๐ (๓)	๑๓,๗๗๐
			๑๒,๒๔๐	๒,๐๖๐ (๓)	๑๔,๓๐๐
			๑๒,๕๓๐	๑,๗๗๐ (๒.๕)	๑๔,๓๐๐
			๑๒,๘๔๐	๑,๘๒๐ (๒.๕)	๑๔,๖๖๐
			๑๓,๑๖๐	๑,๘๙๐ (๒.๕)	๑๕,๐๕๐
			๑๓,๔๗๐	๑,๕๘๐ (๒)	๑๕,๐๕๐
			๑๓,๗๗๐	๑,๖๖๐ (๒)	๑๕,๔๓๐
			๑๔,๓๐๐	๑,๕๐๐ (๒)	๑๕,๘๐๐
			๑๔,๖๖๐	๑,๑๔๐ (๑.๕)	๑๕,๘๐๐
			๑๕,๐๕๐	๑,๑๔๐ (๑.๕)	๑๖,๑๙๐
			๑๕,๔๓๐	๑,๑๔๐ (๑.๕)	๑๖,๕๗๐
			๑๕,๘๐๐	๑,๑๒๐ (๑.๕)	๑๖,๙๒๐
			๑๖,๑๙๐	๑,๑๒๐ (๑.๕)	๑๗,๓๑๐
			๑๖,๕๗๐	๗๔๐ (๑)	๑๗,๓๑๐
			๑๖,๙๒๐	๗๗๐ (๑)	๑๗,๖๙๐
			๑๗,๓๑๐	๓๘๐ (๐.๕)	๑๗,๖๙๐

หน่วย : บาท

ลำดับที่	คุณวุฒิ	อันดับ	อัตราเงินเดือนก่อนปรับ (๑)	จำนวนเงิน (ขั้น) ที่ได้ปรับ (๒)	อัตราเงินเดือนที่ได้ปรับเมื่อรวมแล้ว (๓)
๒	ปริญญาตรี หลักสูตร ๔ ปี	คศ.๑	๘,๕๔๐	๓,๓๘๐ (๖.๕)	๑๑,๙๒๐
			๘,๗๔๐	๓,๑๘๐ (๖)	๑๑,๙๒๐
			๘,๙๗๐	๒,๙๕๐ (๕.๕)	๑๑,๙๒๐
			๙,๒๑๐	๒,๗๑๐ (๕)	๑๑,๙๒๐
			๙,๔๔๐	๒,๔๘๐ (๔.๕)	๑๑,๙๒๐
			๙,๗๐๐	๒,๕๔๐ (๔.๕)	๑๒,๒๔๐
			๙,๙๖๐	๒,๕๗๐ (๔.๕)	๑๒,๕๓๐
			๑๐,๑๙๐	๒,๓๔๐ (๔)	๑๒,๕๓๐
			๑๐,๔๔๐	๒,๐๙๐ (๓.๕)	๑๒,๕๓๐
			๑๐,๗๐๐	๓,๑๖๐ (๓.๕)	๑๓,๘๖๐
			๑๑,๐๐๐	๒,๘๖๐ (๓)	๑๓,๘๖๐
			๑๑,๓๑๐	๒,๕๕๐ (๒.๕)	๑๓,๘๖๐
			๑๑,๖๒๐	๒,๒๔๐ (๒)	๑๓,๘๖๐
			๑๑,๙๒๐	๒,๓๐๐ (๒)	๑๔,๒๒๐
			๑๒,๒๔๐	๑,๙๘๐ (๑.๕)	๑๔,๒๒๐
			๑๒,๕๓๐	๒,๐๙๐ (๑.๕)	๑๔,๖๒๐
			๑๓,๘๖๐	๑,๕๘๐ (๒)	๑๕,๔๔๐
			๑๔,๒๒๐	๑,๖๒๐ (๒)	๑๕,๘๔๐
			๑๔,๖๒๐	๑,๖๔๐ (๒)	๑๖,๒๖๐
			๑๕,๐๒๐	๑,๒๔๐ (๑.๕)	๑๖,๒๖๐
			๑๕,๔๔๐	๑,๒๓๐ (๑.๕)	๑๖,๖๗๐
			๑๕,๘๔๐	๑,๒๓๐ (๑.๕)	๑๗,๐๗๐
			๑๖,๒๖๐	๑,๒๓๐ (๑.๕)	๑๗,๔๙๐
			๑๖,๖๗๐	๑,๒๔๐ (๑.๕)	๑๗,๙๑๐
			๑๗,๐๗๐	๘๔๐ (๑)	๑๗,๙๑๐
			๑๗,๔๙๐	๗๘๐ (๑)	๑๘,๒๗๐
			๑๗,๙๑๐	๗๘๐ (๑)	๑๘,๖๙๐
			๑๘,๒๗๐	๘๓๐ (๑)	๑๙,๑๐๐
			๑๘,๖๙๐	๘๒๐ (๑)	๑๙,๕๑๐
			๑๙,๑๐๐	๘๒๐ (๑)	๑๙,๙๒๐
			๑๙,๕๑๐	๘๑๐ (๑)	๒๐,๓๒๐
			๑๙,๙๒๐	๔๐๐ (๐.๕)	๒๐,๓๒๐
			๒๐,๓๒๐	๔๒๐ (๐.๕)	๒๐,๗๔๐
			๒๐,๗๔๐	๔๑๐ (๐.๕)	๒๑,๑๕๐
			๒๑,๑๕๐	๔๒๐ (๐.๕)	๒๑,๕๗๐
			๒๑,๕๗๐	๔๓๐ (๐.๕)	๒๒,๐๐๐

หน่วย : บาท

ลำดับที่	คุณวุฒิ	อันดับ	อัตราเงินเดือนก่อนปรับ (๑)	จำนวนเงิน (ขั้น) ที่ได้ปรับ (๒)	อัตราเงินเดือนที่ได้ปรับเมื่อรวมแล้ว (๓)
๓	ปริญญาตรี หลักสูตร ๔ ปี	คศ.๒	๑๓,๑๖๐	๑,๕๐๐ (๒)	๑๔,๖๖๐
			๑๓,๕๓๐	๑,๕๒๐ (๒)	๑๕,๐๕๐
			๑๓,๙๑๐	๑,๕๒๐ (๒)	๑๕,๔๓๐
			๑๔,๓๐๐	๑,๕๐๐ (๒)	๑๕,๘๐๐
			๑๔,๖๖๐	๑,๑๔๐ (๑.๕)	๑๕,๘๐๐
			๑๕,๐๕๐	๑,๑๔๐ (๑.๕)	๑๖,๑๙๐
			๑๕,๔๓๐	๒,๕๔๐ (๑.๕)	๑๗,๙๗๐
			๑๕,๘๐๐	๒,๑๗๐ (๑)	๑๗,๙๗๐
			๑๖,๑๙๐	๑,๗๘๐ (๐.๕)	๑๗,๙๗๐
			๑๗,๙๗๐	๑,๐๐๐ (๑)	๑๘,๙๗๐
			๑๘,๔๗๐	๕๐๐ (๐.๕)	๑๘,๙๗๐
			๑๘,๙๗๐	๔๙๐ (๐.๕)	๑๙,๔๖๐
			๑๙,๔๖๐	๔๙๐ (๐.๕)	๑๙,๙๕๐
			๑๙,๙๕๐	๕๒๐ (๐.๕)	๒๐,๔๗๐
			๒๐,๔๗๐	๔๙๐ (๐.๕)	๒๐,๙๖๐
			๒๐,๙๖๐	๕๐๐ (๐.๕)	๒๑,๔๖๐
			๒๑,๔๖๐	๔๙๐ (๐.๕)	๒๑,๙๕๐
๔	ปริญญาตรี หลักสูตร ๔ ปี	คศ. ๓	๑๓,๑๖๐	๑,๕๐๐ (๒)	๑๔,๖๖๐
			๑๓,๕๓๐	๑,๕๒๐ (๒)	๑๕,๐๕๐
			๑๓,๙๑๐	๑,๕๒๐ (๒)	๑๕,๔๓๐
			๑๔,๓๐๐	๑,๕๐๐ (๒)	๑๕,๘๐๐
			๑๔,๖๖๐	๑,๑๔๐ (๑.๕)	๑๕,๘๐๐
			๑๕,๐๕๐	๑,๑๔๐ (๑.๕)	๑๖,๑๙๐
			๑๕,๔๓๐	๑,๒๑๐ (๑.๕)	๑๖,๖๔๐
			๑๕,๘๐๐	๑,๓๐๐ (๑.๕)	๑๗,๑๐๐
			๑๖,๑๙๐	๑,๓๗๐ (๑.๕)	๑๗,๕๖๐
			๑๖,๖๔๐	๙๒๐ (๑)	๑๗,๕๖๐
			๑๗,๑๐๐	๙๑๐ (๑)	๑๘,๐๑๐
			๑๗,๕๖๐	๙๑๐ (๑)	๑๘,๔๗๐
			๑๘,๐๑๐	๙๔๐ (๑)	๑๘,๙๕๐
			๑๘,๔๗๐	๔๘๐ (๐.๕)	๑๘,๙๕๐
			๑๘,๙๕๐	๔๖๐ (๐.๕)	๑๙,๔๑๐
			๑๙,๔๑๐	๔๕๐ (๐.๕)	๑๙,๘๖๐

หน่วย : บาท

ลำดับที่	คุณวุฒิ	อันดับ	อัตราเงินเดือน ก่อนปรับ (๑)	จำนวนเงิน (ขั้น) ที่ได้ปรับ (๒)	อัตราเงินเดือนที่ได้ปรับ เมื่อรวมแล้ว (๓)
๕	ปริญญาตรี หลักสูตร ๕ ปี และ ประกาศนียบัตรบัณฑิตที่มีหลักสูตรการศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาตรี หลักสูตร ๔ ปี	ครูผู้ช่วย	๙,๑๔๐	๓,๓๙๐ (๖)	๑๒,๕๓๐
			๙,๔๔๐	๓,๐๙๐ (๕.๕)	๑๒,๕๓๐
			๙,๗๐๐	๒,๘๓๐ (๕)	๑๒,๕๓๐
			๙,๙๖๐	๒,๕๗๐ (๔.๕)	๑๒,๕๓๐
			๑๐,๑๙๐	๒,๖๕๐ (๔.๕)	๑๒,๘๔๐
			๑๐,๔๔๐	๒,๔๐๐ (๔)	๑๒,๘๔๐
			๑๐,๗๐๐	๒,๔๖๐ (๔)	๑๓,๑๖๐
			๑๐,๙๕๐	๒,๕๒๐ (๔)	๑๓,๔๗๐
			๑๑,๒๐๐	๒,๕๗๐ (๔)	๑๓,๗๗๐
			๑๑,๖๒๐	๒,๖๘๐ (๔)	๑๔,๓๐๐
			๑๑,๙๒๐	๒,๓๘๐ (๓.๕)	๑๔,๓๐๐
			๑๒,๒๔๐	๒,๐๖๐ (๓)	๑๔,๓๐๐
			๑๒,๕๓๐	๒,๑๓๐ (๓)	๑๔,๖๖๐
			๑๒,๘๔๐	๒,๒๑๐ (๓)	๑๕,๐๕๐
			๑๓,๑๖๐	๒,๒๗๐ (๓)	๑๕,๔๓๐
			๑๓,๔๗๐	๑,๙๖๐ (๒.๕)	๑๕,๔๓๐
			๑๓,๗๗๐	๒,๐๓๐ (๒.๕)	๑๕,๘๐๐
			๑๔,๓๐๐	๑,๘๙๐ (๒.๕)	๑๖,๑๙๐
			๑๔,๖๖๐	๑,๙๑๐ (๒.๕)	๑๖,๕๗๐
			๑๕,๐๕๐	๑,๘๗๐ (๒.๕)	๑๖,๙๒๐
			๑๕,๔๓๐	๑,๘๘๐ (๒.๕)	๑๗,๓๑๐
			๑๕,๘๐๐	๑,๕๑๐ (๒)	๑๗,๓๑๐
			๑๖,๑๙๐	๑,๕๐๐ (๒)	๑๗,๖๙๐
			๑๖,๕๗๐	๑,๑๒๐ (๑.๕)	๑๗,๖๙๐
			๑๖,๙๒๐	๗๗๐ (๑)	๑๗,๖๙๐
			๑๗,๓๑๐	๓๘๐ (๐.๕)	๑๗,๖๙๐
๖	ปริญญาตรี หลักสูตร ๕ ปี และ ประกาศนียบัตรบัณฑิตที่มีหลักสูตรการศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาตรี หลักสูตร ๔ ปี	คศ. ๑	๙,๒๑๐	๓,๓๒๐ (๖)	๑๒,๕๓๐
			๙,๔๔๐	๓,๐๙๐ (๕.๕)	๑๒,๕๓๐
			๙,๗๐๐	๒,๘๓๐ (๕)	๑๒,๕๓๐
			๙,๙๖๐	๒,๕๗๐ (๔.๕)	๑๒,๕๓๐
			๑๐,๑๙๐	๒,๓๔๐ (๔)	๑๒,๕๓๐
			๑๐,๔๔๐	๒,๐๙๐ (๓.๕)	๑๒,๕๓๐
			๑๐,๗๐๐	๓,๑๖๐ (๓.๕)	๑๓,๘๖๐
			๑๑,๐๐๐	๒,๘๖๐ (๓)	๑๓,๘๖๐

หน่วย : บาท

ลำดับที่	คุณวุฒิ	อันดับ	อัตราเงินเดือนก่อนปรับ (๑)	จำนวนเงิน (ขั้น) ที่ได้ปรับ (๒)	อัตราเงินเดือนที่ได้ปรับเมื่อรวมแล้ว (๓)
	ปริญญาตรี หลักสูตร ๕ ปี และ ประกาศนียบัตรบัณฑิตที่มีหลักสูตรการศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาตรี หลักสูตร ๔ ปี (ต่อ)	คศ.๑	๑๑,๓๑๐	๒,๕๕๐ (๒.๕)	๑๓,๘๖๐
			๑๑,๖๒๐	๒,๖๐๐ (๒.๕)	๑๔,๒๒๐
			๑๑,๙๒๐	๒,๓๐๐ (๒)	๑๔,๒๒๐
			๑๒,๒๔๐	๒,๓๘๐ (๒)	๑๔,๖๒๐
			๑๒,๕๓๐	๒,๔๙๐ (๒)	๑๕,๐๒๐
			๑๓,๘๖๐	๑,๕๘๐ (๒)	๑๕,๔๔๐
			๑๔,๒๒๐	๑,๖๒๐ (๒)	๑๕,๘๔๐
			๑๔,๖๒๐	๑,๖๔๐ (๒)	๑๖,๒๖๐
			๑๕,๐๒๐	๑,๖๕๐ (๒)	๑๖,๖๗๐
			๑๕,๔๔๐	๑,๖๓๐ (๒)	๑๗,๐๗๐
			๑๕,๘๔๐	๑,๖๕๐ (๒)	๑๗,๔๙๐
			๑๖,๒๖๐	๑,๒๓๐ (๑.๕)	๑๗,๔๙๐
			๑๖,๖๗๐	๑,๒๔๐ (๑.๕)	๑๗,๙๑๐
			๑๗,๐๗๐	๑,๒๐๐ (๑.๕)	๑๘,๒๗๐
			๑๗,๔๙๐	๑,๒๐๐ (๑.๕)	๑๘,๖๙๐
			๑๗,๙๑๐	๑,๑๙๐ (๑.๕)	๑๙,๑๐๐
			๑๘,๒๗๐	๘๓๐ (๑)	๑๙,๑๐๐
			๑๘,๖๙๐	๘๒๐ (๑)	๑๙,๕๑๐
			๑๙,๑๐๐	๘๒๐ (๑)	๑๙,๙๒๐
			๑๙,๕๑๐	๘๑๐ (๑)	๒๐,๓๒๐
			๑๙,๙๒๐	๔๐๐ (๐.๕)	๒๐,๓๒๐
			๒๐,๓๒๐	๔๒๐ (๐.๕)	๒๐,๗๔๐
			๒๐,๗๔๐	๔๑๐ (๐.๕)	๒๑,๑๕๐
			๒๑,๑๕๐	๔๒๐ (๐.๕)	๒๑,๕๗๐
			๒๑,๕๗๐	๔๓๐ (๐.๕)	๒๒,๐๐๐
			๒๒,๐๐๐	๔๕๐ (๐.๕)	๒๒,๔๕๐
			๒๒,๔๕๐	๔๔๐ (๐.๕)	๒๒,๘๙๐
			๒๒,๘๙๐	๔๗๐ (๐.๕)	๒๓,๓๖๐
			๒๓,๓๖๐	๔๕๐ (๐.๕)	๒๓,๘๑๐
๗	ปริญญาตรี หลักสูตร ๕ ปี และ ประกาศนียบัตรบัณฑิตที่มีหลักสูตรการศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาตรี หลักสูตร ๔ ปี	คศ.๒	๑๓,๑๖๐	๒,๒๗๐ (๓)	๑๕,๔๓๐
			๑๓,๕๓๐	๒,๒๗๐ (๓)	๑๕,๘๐๐
			๑๓,๙๑๐	๑,๘๙๐ (๒.๕)	๑๕,๘๐๐
			๑๔,๓๐๐	๑,๘๙๐ (๒.๕)	๑๖,๑๙๐
			๑๔,๖๖๐	๑,๕๓๐ (๒)	๑๖,๑๙๐
			๑๕,๐๕๐	๑,๑๔๐ (๑.๕)	๑๖,๑๙๐

หน่วย : บาท

ลำดับที่	คุณวุฒิ	อันดับ	อัตราเงินเดือนก่อนปรับ (๑)	จำนวนเงิน (ขั้น) ที่ได้ปรับ (๒)	อัตราเงินเดือนที่ได้ปรับเมื่อรวมแล้ว (๓)
	ปริญญาตรี หลักสูตร ๕ ปี และ ประกาศนียบัตรบัณฑิตที่มีหลักสูตรการศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาตรี หลักสูตร ๔ ปี (ต่อ)	คศ.๒	๑๕,๔๓๐	๒,๕๔๐ (๑.๕)	๑๗,๙๗๐
			๑๕,๘๐๐	๒,๑๗๐ (๑)	๑๗,๙๗๐
			๑๖,๑๙๐	๑,๗๘๐ (๐.๕)	๑๗,๙๗๐
			๑๗,๙๗๐	๑,๐๐๐ (๑)	๑๘,๙๗๐
			๑๘,๔๗๐	๙๙๐ (๑)	๑๙,๔๖๐
			๑๘,๙๗๐	๙๘๐ (๑)	๑๙,๙๕๐
			๑๙,๔๖๐	๑,๐๑๐ (๑)	๒๐,๔๗๐
			๑๙,๙๕๐	๕๒๐ (๐.๕)	๒๐,๔๗๐
			๒๐,๔๗๐	๔๙๐ (๐.๕)	๒๐,๙๖๐
			๒๐,๙๖๐	๕๐๐ (๐.๕)	๒๑,๔๖๐
			๒๑,๔๖๐	๔๙๐ (๐.๕)	๒๑,๙๕๐
			๒๑,๙๕๐	๕๑๐ (๐.๕)	๒๒,๔๖๐
			๒๒,๔๖๐	๔๘๐ (๐.๕)	๒๒,๙๔๐
			๒๒,๙๔๐	๕๑๐ (๐.๕)	๒๓,๔๕๐
๘	ปริญญาตรี หลักสูตร ๕ ปี และ ประกาศนียบัตรบัณฑิตที่มีหลักสูตรการศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาตรี หลักสูตร ๔ ปี	คศ.๓	๑๓,๑๖๐	๒,๒๗๐ (๓)	๑๕,๔๓๐
			๑๓,๕๓๐	๒,๒๗๐ (๓)	๑๕,๘๐๐
			๑๓,๙๑๐	๑,๘๙๐ (๒.๕)	๑๕,๘๐๐
			๑๔,๓๐๐	๑,๘๙๐ (๒.๕)	๑๖,๑๙๐
			๑๔,๖๖๐	๑,๕๓๐ (๒)	๑๖,๑๙๐
			๑๕,๐๕๐	๑,๕๙๐ (๒)	๑๖,๖๔๐
			๑๕,๔๓๐	๑,๖๗๐ (๒)	๑๗,๑๐๐
			๑๕,๘๐๐	๑,๓๐๐ (๑.๕)	๑๗,๑๐๐
			๑๖,๑๙๐	๑,๓๗๐ (๑.๕)	๑๗,๕๖๐
			๑๖,๖๔๐	๑,๓๗๐ (๑.๕)	๑๘,๐๑๐
			๑๗,๑๐๐	๑,๓๗๐ (๑.๕)	๑๘,๔๗๐
			๑๗,๕๖๐	๑,๓๙๐ (๑.๕)	๑๘,๙๕๐
			๑๘,๐๑๐	๙๔๐ (๑)	๑๘,๙๕๐
			๑๘,๔๗๐	๙๔๐ (๑)	๑๙,๔๑๐
			๑๘,๙๕๐	๙๑๐ (๑)	๑๙,๘๖๐
			๑๙,๔๑๐	๔๕๐ (๐.๕)	๑๙,๘๖๐
			๑๙,๘๖๐	๒,๑๙๐ (๐.๕)	๒๒,๐๕๐
			๒๒,๐๕๐	๖๒๐ (๐.๕)	๒๒,๖๗๐
			๒๒,๖๗๐	๖๑๐ (๐.๕)	๒๓,๒๘๐
			๒๓,๒๘๐	๖๓๐ (๐.๕)	๒๓,๙๑๐

หน่วย : บาท

ลำดับที่	คุณวุฒิ	อันดับ	อัตราเงินเดือนก่อนปรับ (๑)	จำนวนเงิน (ขั้น) ที่ได้ปรับ (๒)	อัตราเงินเดือนที่ได้ปรับเมื่อรวมแล้ว (๓)
๙	ปริญญาโททั่วไป และ ปริญญาตรี หลักสูตร ๖ ปี	ครูผู้ช่วย	๑๐,๑๙๐	๕,๒๔๐ (๘)	๑๕,๔๓๐
			๑๐,๔๔๐	๔,๙๙๐ (๗.๕)	๑๕,๔๓๐
			๑๐,๗๐๐	๔,๗๓๐ (๗)	๑๕,๔๓๐
			๑๐,๙๕๐	๔,๔๘๐ (๖.๕)	๑๕,๔๓๐
			๑๑,๒๐๐	๔,๒๓๐ (๖)	๑๕,๔๓๐
			๑๑,๖๒๐	๔,๑๘๐ (๖)	๑๕,๘๐๐
			๑๑,๙๒๐	๓,๘๘๐ (๕.๕)	๑๕,๘๐๐
			๑๒,๒๔๐	๓,๕๖๐ (๕)	๑๕,๘๐๐
			๑๒,๕๓๐	๓,๒๗๐ (๔.๕)	๑๕,๘๐๐
			๑๒,๘๔๐	๒,๙๖๐ (๔)	๑๕,๘๐๐
			๑๓,๑๖๐	๒,๖๔๐ (๓.๕)	๑๕,๘๐๐
			๑๓,๔๗๐	๒,๗๒๐ (๓.๕)	๑๖,๑๙๐
			๑๓,๗๗๐	๒,๘๐๐ (๓.๕)	๑๖,๕๗๐
			๑๔,๓๐๐	๒,๒๗๐ (๓)	๑๖,๕๗๐
			๑๔,๖๖๐	๒,๒๖๐ (๓)	๑๖,๙๒๐
			๑๕,๐๕๐	๒,๒๖๐ (๓)	๑๗,๓๑๐
			๑๕,๔๓๐	๒,๒๖๐ (๓)	๑๗,๖๙๐
			๑๕,๘๐๐	๑,๘๙๐ (๒.๕)	๑๗,๖๙๐
			๑๖,๑๙๐	๑,๕๐๐ (๒)	๑๗,๖๙๐
			๑๖,๕๗๐	๑,๑๒๐ (๑.๕)	๑๗,๖๙๐
			๑๖,๙๒๐	๗๗๐ (๑)	๑๗,๖๙๐
			๑๗,๓๑๐	๓๘๐ (๐.๕)	๑๗,๖๙๐
๑๐	ปริญญาโททั่วไป และ ปริญญาตรี หลักสูตร ๖ ปี	คศ.๑	๑๐,๑๙๐	๕,๒๕๐ (๖.๕)	๑๕,๔๔๐
			๑๐,๔๔๐	๕,๐๐๐ (๖)	๑๕,๔๔๐
			๑๐,๗๐๐	๔,๗๔๐ (๕.๕)	๑๕,๔๔๐
			๑๑,๐๐๐	๔,๔๔๐ (๕)	๑๕,๔๔๐
			๑๑,๓๑๐	๔,๕๓๐ (๕)	๑๕,๘๔๐
			๑๑,๖๒๐	๔,๒๒๐ (๔.๕)	๑๕,๘๔๐
			๑๑,๙๒๐	๓,๙๒๐ (๔)	๑๕,๘๔๐
			๑๒,๒๔๐	๔,๐๒๐ (๔)	๑๖,๒๖๐
			๑๒,๕๓๐	๓,๗๓๐ (๓.๕)	๑๖,๒๖๐
			๑๓,๘๖๐	๒,๘๑๐ (๓.๕)	๑๖,๖๗๐
			๑๔,๒๒๐	๒,๔๕๐ (๓)	๑๖,๖๗๐
			๑๔,๖๒๐	๒,๔๕๐ (๓)	๑๗,๐๗๐

หน่วย : บาท

ลำดับที่	คุณวุฒิ	อันดับ	อัตราเงินเดือนก่อนปรับ (๑)	จำนวนเงิน (ขั้น) ที่ได้ปรับ (๒)	อัตราเงินเดือนที่ได้ปรับเมื่อรวมแล้ว (๓)
	ปริญญาโททั่วไป และ ปริญญาตรี หลักสูตร ๖ ปี (ต่อ)	คศ.๑	๑๕,๐๒๐	๒,๔๗๐ (๓)	๑๗,๔๙๐
			๑๕,๔๔๐	๒,๔๗๐ (๓)	๑๗,๙๑๐
			๑๕,๘๔๐	๒,๐๗๐ (๒.๕)	๑๗,๙๑๐
			๑๖,๒๖๐	๒,๐๑๐ (๒.๕)	๑๘,๒๗๐
			๑๖,๖๗๐	๒,๐๒๐ (๒.๕)	๑๘,๖๙๐
			๑๗,๐๗๐	๒,๐๓๐ (๒.๕)	๑๙,๑๐๐
			๑๗,๔๙๐	๒,๐๒๐ (๒.๕)	๑๙,๕๑๐
			๑๗,๙๑๐	๒,๐๑๐ (๒.๕)	๑๙,๙๒๐
			๑๘,๒๗๐	๒,๐๕๐ (๒.๕)	๒๐,๓๒๐
			๑๘,๖๙๐	๑,๖๓๐ (๒)	๒๐,๓๒๐
			๑๙,๑๐๐	๑,๖๔๐ (๒)	๒๐,๗๔๐
			๑๙,๕๑๐	๑,๖๔๐ (๒)	๒๑,๑๕๐
			๑๙,๙๒๐	๑,๖๕๐ (๒)	๒๑,๕๗๐
			๒๐,๓๒๐	๑,๒๕๐ (๑.๕)	๒๑,๕๗๐
			๒๐,๗๔๐	๑,๒๖๐ (๑.๕)	๒๒,๐๐๐
			๒๑,๑๕๐	๑,๓๐๐ (๑.๕)	๒๒,๔๕๐
			๒๑,๕๗๐	๑,๓๒๐ (๑.๕)	๒๒,๘๙๐
			๒๒,๐๐๐	๘๙๐ (๑)	๒๒,๘๙๐
			๒๒,๔๕๐	๙๑๐ (๑)	๒๓,๓๖๐
			๒๒,๘๙๐	๙๒๐ (๑)	๒๓,๘๑๐
			๒๓,๓๖๐	๙๓๐ (๑)	๒๔,๒๙๐
			๒๓,๘๑๐	๙๔๐ (๑)	๒๔,๗๕๐
			๒๔,๒๙๐	๙๕๐ (๑)	๒๕,๒๔๐
			๒๔,๗๕๐	๔๙๐ (๐.๕)	๒๕,๒๔๐
			๒๕,๒๔๐	๔๙๐ (๐.๕)	๒๕,๗๓๐
			๒๕,๗๓๐	๔๘๐ (๐.๕)	๒๖,๒๑๐
๑๑	ปริญญาโททั่วไป และ ปริญญาตรี หลักสูตร ๖ ปี	คศ.๒	๑๓,๑๖๐	๒,๖๔๐ (๓.๕)	๑๕,๘๐๐
			๑๓,๕๓๐	๒,๖๖๐ (๓.๕)	๑๖,๑๙๐
			๑๓,๙๑๐	๒,๒๘๐ (๓)	๑๖,๑๙๐
			๑๔,๓๐๐	๑,๘๙๐ (๒.๕)	๑๖,๑๙๐
			๑๔,๖๖๐	๓,๓๑๐ (๒.๕)	๑๗,๙๗๐
			๑๕,๐๕๐	๒,๙๒๐ (๒)	๑๗,๙๗๐
			๑๕,๔๓๐	๒,๕๔๐ (๑.๕)	๑๗,๙๗๐
			๑๕,๘๐๐	๒,๑๗๐ (๑)	๑๗,๙๗๐
			๑๖,๑๙๐	๒,๒๘๐ (๑)	๑๘,๔๗๐

หน่วย : บาท

ลำดับที่	คุณวุฒิ	อันดับ	อัตราเงินเดือนก่อนปรับ (๑)	จำนวนเงิน (ขั้น) ที่ได้ปรับ (๒)	อัตราเงินเดือนที่ได้ปรับเมื่อรวมแล้ว (๓)
	ปริญญาโททั่วไป และ ปริญญาตรี หลักสูตร ๖ ปี (ต่อ)	คศ.๒	๑๗,๙๗๐	๑,๙๘๐ (๒)	๑๙,๙๕๐
			๑๘,๔๗๐	๒,๐๐๐ (๒)	๒๐,๔๗๐
			๑๘,๙๗๐	๑,๕๐๐ (๑.๕)	๒๐,๔๗๐
			๑๙,๔๖๐	๑,๕๐๐ (๑.๕)	๒๐,๙๖๐
			๑๙,๙๕๐	๑,๕๑๐ (๑.๕)	๒๑,๔๖๐
			๒๐,๔๗๐	๑,๔๘๐ (๑.๕)	๒๑,๙๕๐
			๒๐,๙๖๐	๑,๕๐๐ (๑.๕)	๒๒,๔๖๐
			๒๑,๔๖๐	๑,๐๐๐ (๑)	๒๒,๔๖๐
			๒๑,๙๕๐	๙๙๐ (๑)	๒๒,๙๔๐
			๒๒,๔๖๐	๙๙๐ (๑)	๒๓,๔๕๐
			๒๒,๙๔๐	๑,๐๐๐ (๑)	๒๓,๙๔๐
			๒๓,๔๕๐	๔๙๐ (๐.๕)	๒๓,๙๔๐
			๒๓,๙๔๐	๕๐๐ (๐.๕)	๒๔,๔๔๐
			๒๔,๔๔๐	๔๙๐ (๐.๕)	๒๔,๙๓๐
			๒๔,๙๓๐	๕๑๐ (๐.๕)	๒๕,๔๔๐
			๒๕,๔๔๐	๔๙๐ (๐.๕)	๒๕,๙๓๐
			๒๕,๙๓๐	๕๒๐ (๐.๕)	๒๖,๔๕๐
๑๒	ปริญญาโททั่วไป และ ปริญญาตรี หลักสูตร ๖ ปี	คศ.๓	๑๓,๑๖๐	๒,๖๔๐ (๓.๕)	๑๕,๘๐๐
			๑๓,๕๓๐	๒,๖๖๐ (๓.๕)	๑๖,๑๙๐
			๑๓,๙๑๐	๒,๗๓๐ (๓.๕)	๑๖,๖๔๐
			๑๔,๓๐๐	๒,๘๐๐ (๓.๕)	๑๗,๑๐๐
			๑๔,๖๖๐	๒,๔๔๐ (๓)	๑๗,๑๐๐
			๑๕,๐๕๐	๒,๕๑๐ (๓)	๑๗,๕๖๐
			๑๕,๔๓๐	๒,๕๘๐ (๓)	๑๘,๐๑๐
			๑๕,๘๐๐	๒,๒๑๐ (๒.๕)	๑๘,๐๑๐
			๑๖,๑๙๐	๒,๒๘๐ (๒.๕)	๑๘,๔๗๐
			๑๖,๖๔๐	๒,๓๑๐ (๒.๕)	๑๘,๙๕๐
			๑๗,๑๐๐	๑,๘๕๐ (๒)	๑๘,๙๕๐
			๑๗,๕๖๐	๑,๘๕๐ (๒)	๑๙,๔๑๐
			๑๘,๐๑๐	๑,๘๕๐ (๒)	๑๙,๘๖๐
			๑๘,๔๗๐	๑,๓๙๐ (๑.๕)	๑๙,๘๖๐
			๑๘,๙๕๐	๓,๑๐๐ (๑.๕)	๒๒,๐๕๐
			๑๙,๔๑๐	๒,๖๔๐ (๑)	๒๒,๐๕๐
			๑๙,๘๖๐	๒,๑๙๐ (๐.๕)	๒๒,๐๕๐
			๒๒,๐๕๐	๑,๒๓๐ (๑)	๒๓,๒๘๐

หน่วย : บาท

ลำดับที่	คุณวุฒิ	อันดับ	อัตราเงินเดือน ก่อนปรับ (๑)	จำนวนเงิน (ขั้น) ที่ได้ปรับ (๒)	อัตราเงินเดือนที่ได้ปรับ เมื่อรวมแล้ว (๓)
	ปริญญาโททั่วไป และ ปริญญาตรี หลักสูตร ๖ ปี (ต่อ)	คศ.๓	๒๒,๖๗๐	๑,๒๔๐ (๑)	๒๓,๙๑๐
			๒๓,๒๘๐	๖๓๐ (๐.๕)	๒๓,๙๑๐
			๒๓,๙๑๐	๖๐๐ (๐.๕)	๒๔,๕๑๐
			๒๔,๕๑๐	๖๓๐ (๐.๕)	๒๕,๑๔๐
			๒๕,๑๔๐	๖๐๐ (๐.๕)	๒๕,๗๔๐
			๒๕,๗๔๐	๖๑๐ (๐.๕)	๒๖,๓๕๐
๑๓	ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	ครูผู้ช่วย	๑๓,๗๗๐	๕,๓๓๐	๑๙,๑๐๐
			๑๔,๓๐๐	๔,๘๐๐	๑๙,๑๐๐
			๑๔,๖๖๐	๔,๔๔๐	๑๙,๑๐๐
			๑๕,๐๕๐	๔,๐๕๐	๑๙,๑๐๐
			๑๕,๔๓๐	๓,๖๗๐	๑๙,๑๐๐
			๑๕,๘๐๐	๓,๓๐๐	๑๙,๑๐๐
			๑๖,๑๙๐	๒,๙๑๐	๑๙,๑๐๐
			๑๖,๕๗๐	๒,๕๓๐	๑๙,๑๐๐
			๑๖,๙๒๐	๒,๑๘๐	๑๙,๑๐๐
			๑๗,๓๑๐	๑,๗๙๐	๑๙,๑๐๐
			๑๗,๖๙๐	๑,๘๒๐	๑๙,๕๑๐
๑๔	ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	คศ.๑	๑๓,๘๖๐	๕,๒๔๐ (๖.๕)	๑๙,๑๐๐
			๑๔,๒๒๐	๔,๘๘๐ (๖)	๑๙,๑๐๐
			๑๔,๖๒๐	๔,๔๘๐ (๕.๕)	๑๙,๑๐๐
			๑๕,๐๒๐	๔,๐๘๐ (๕)	๑๙,๑๐๐
			๑๕,๔๔๐	๓,๖๖๐ (๔.๕)	๑๙,๑๐๐
			๑๕,๘๔๐	๓,๒๖๐ (๔)	๑๙,๑๐๐
			๑๖,๒๖๐	๒,๘๔๐ (๓.๕)	๑๙,๑๐๐
			๑๖,๖๗๐	๒,๔๓๐ (๓)	๑๙,๑๐๐
			๑๗,๐๗๐	๒,๐๓๐ (๒.๕)	๑๙,๑๐๐
			๑๗,๔๙๐	๒,๐๒๐ (๒.๕)	๑๙,๕๑๐
			๑๗,๙๑๐	๒,๐๑๐ (๒.๕)	๑๙,๙๒๐
			๑๘,๒๗๐	๒,๐๕๐ (๒.๕)	๒๐,๓๒๐
			๑๘,๖๙๐	๒,๐๕๐ (๒.๕)	๒๐,๗๔๐
			๑๙,๑๐๐	๒,๐๕๐ (๒.๕)	๒๑,๑๕๐
			๑๙,๕๑๐	๒,๐๖๐ (๒.๕)	๒๑,๕๗๐
			๑๙,๙๒๐	๑,๖๕๐ (๒)	๒๑,๕๗๐
			๒๐,๓๒๐	๑,๖๘๐ (๒)	๒๒,๐๐๐
			๒๐,๗๔๐	๑,๗๑๐ (๒)	๒๒,๔๕๐

หน่วย : บาท

ลำดับที่	คุณวุฒิ	อันดับ	อัตราเงินเดือนก่อนปรับ (๑)	จำนวนเงิน (ขั้น) ที่ได้ปรับ (๒)	อัตราเงินเดือนที่ได้ปรับเมื่อรวมแล้ว (๓)
	ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า (ต่อ)	คศ.๑	๒๑,๑๕๐	๑,๗๔๐ (๒)	๒๒,๘๙๐
			๒๑,๕๗๐	๑,๗๙๐ (๒)	๒๓,๓๖๐
			๒๒,๐๐๐	๑,๘๑๐ (๒)	๒๓,๘๑๐
			๒๒,๔๕๐	๑,๓๖๐ (๑.๕)	๒๓,๘๑๐
			๒๒,๘๙๐	๑,๔๐๐ (๑.๕)	๒๔,๒๙๐
			๒๓,๓๖๐	๑,๓๙๐ (๑.๕)	๒๔,๗๕๐
			๒๓,๘๑๐	๑,๔๓๐ (๑.๕)	๒๕,๒๔๐
			๒๔,๒๙๐	๑,๔๔๐ (๑.๕)	๒๕,๗๓๐
			๒๔,๗๕๐	๑,๔๖๐ (๑.๕)	๒๖,๒๑๐
			๒๕,๒๔๐	๙๗๐ (๑)	๒๖,๒๑๐
			๒๕,๗๓๐	๙๙๐ (๑)	๒๖,๗๒๐
			๒๖,๒๑๐	๑,๐๐๐ (๑)	๒๗,๒๑๐
			๒๖,๗๒๐	๙๙๐ (๑)	๒๗,๗๑๐
			๒๗,๒๑๐	๑,๐๐๐ (๑)	๒๘,๒๑๐
			๒๗,๗๑๐	๑,๐๐๐ (๑)	๒๘,๗๑๐
			๒๘,๒๑๐	๙๘๐ (๑)	๒๙,๑๙๐
			๒๘,๗๑๐	๙๙๐ (๑)	๒๙,๗๐๐
			๒๙,๑๙๐	๑,๐๐๐ (๑)	๓๐,๑๙๐
			๒๙,๗๐๐	๑,๐๑๐ (๑)	๓๐,๗๑๐
			๓๐,๑๙๐	๕๒๐ (๐.๕)	๓๐,๗๑๐
			๓๐,๗๑๐	๔๘๐ (๐.๕)	๓๑,๑๙๐
๑๕	ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	คศ.๒	๑๓,๙๑๐	๕,๕๕๐ (๕)	๑๙,๔๖๐
			๑๔,๓๐๐	๕,๑๖๐ (๔.๕)	๑๙,๔๖๐
			๑๔,๖๖๐	๔,๘๐๐ (๔)	๑๙,๔๖๐
			๑๕,๐๕๐	๔,๔๑๐ (๓.๕)	๑๙,๔๖๐
			๑๕,๔๓๐	๔,๐๓๐ (๓)	๑๙,๔๖๐
			๑๕,๘๐๐	๓,๖๖๐ (๒.๕)	๑๙,๔๖๐
			๑๖,๑๙๐	๓,๒๗๐ (๒)	๑๙,๔๖๐
			๑๗,๙๗๐	๑,๙๘๐ (๒)	๑๙,๙๕๐
			๑๘,๔๗๐	๒,๐๐๐ (๒)	๒๐,๔๗๐
			๑๘,๙๗๐	๑,๙๙๐ (๒)	๒๐,๙๖๐
			๑๙,๔๖๐	๒,๐๐๐ (๒)	๒๑,๔๖๐
			๑๙,๙๕๐	๒,๐๐๐ (๒)	๒๑,๙๕๐
			๒๐,๔๗๐	๑,๙๙๐ (๒)	๒๒,๔๖๐
			๒๐,๙๖๐	๑,๙๘๐ (๒)	๒๒,๙๔๐

หน่วย : บาท

ลำดับที่	คุณวุฒิ	อันดับ	อัตราเงินเดือนก่อนปรับ (๑)	จำนวนเงิน (ขั้น) ที่ได้ปรับ (๒)	อัตราเงินเดือนที่ได้ปรับเมื่อรวมแล้ว (๓)
	ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า (ต่อ)	คศ.๒	๒๑,๔๖๐	๑,๙๙๐ (๒)	๒๓,๔๕๐
			๒๑,๙๕๐	๑,๙๙๐ (๒)	๒๓,๙๔๐
			๒๒,๔๖๐	๑,๔๘๐ (๑.๕)	๒๓,๙๔๐
			๒๒,๙๔๐	๑,๕๐๐ (๑.๕)	๒๔,๔๔๐
			๒๓,๔๕๐	๑,๔๘๐ (๑.๕)	๒๔,๙๓๐
			๒๓,๙๔๐	๑,๕๐๐ (๑.๕)	๒๕,๔๔๐
			๒๔,๔๔๐	๑,๔๙๐ (๑.๕)	๒๕,๙๓๐
			๒๔,๙๓๐	๑,๐๐๐ (๑)	๒๕,๙๓๐
			๒๕,๔๔๐	๑,๐๑๐ (๑)	๒๖,๔๕๐
			๒๕,๙๓๐	๑,๐๕๐ (๑)	๒๖,๙๘๐
			๒๖,๔๕๐	๑,๐๕๐ (๑)	๒๗,๕๐๐
			๒๖,๙๘๐	๑,๐๗๐ (๑)	๒๘,๐๕๐
			๒๗,๕๐๐	๑,๐๙๐ (๑)	๒๘,๕๙๐
			๒๘,๐๕๐	๑,๐๙๐ (๑)	๒๙,๑๔๐
			๒๘,๕๙๐	๑,๑๐๐ (๑)	๒๙,๖๙๐
			๒๙,๑๔๐	๑,๑๔๐ (๑)	๓๐,๒๘๐
			๒๙,๖๙๐	๑,๑๖๐ (๑)	๓๐,๘๕๐
			๓๐,๒๘๐	๕๗๐ (๐.๕)	๓๐,๘๕๐
			๓๐,๘๕๐	๕๙๐ (๐.๕)	๓๑,๔๔๐
			๓๑,๔๔๐	๖๒๐ (๐.๕)	๓๒,๐๖๐
			๓๒,๐๖๐	๕๙๐ (๐.๕)	๓๒,๖๕๐
			๓๒,๖๕๐	๖๑๐ (๐.๕)	๓๓,๒๖๐
			๓๓,๒๖๐	๕๙๐ (๐.๕)	๓๓,๘๕๐
			๓๓,๘๕๐	๕๘๐ (๐.๕)	๓๔,๔๓๐
			๓๔,๔๓๐	๖๒๐ (๐.๕)	๓๕,๐๕๐
			๓๕,๐๕๐	๕๙๐ (๐.๕)	๓๕,๖๔๐
๑๖	ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	คศ.๓	๑๓,๙๑๐	๕,๕๐๐ (๖.๕)	๑๙,๔๑๐
			๑๔,๓๐๐	๕,๑๑๐ (๖)	๑๙,๔๑๐
			๑๔,๖๖๐	๔,๗๕๐ (๕.๕)	๑๙,๔๑๐
			๑๕,๐๕๐	๔,๓๖๐ (๕)	๑๙,๔๑๐
			๑๕,๔๓๐	๓,๙๘๐ (๔.๕)	๑๙,๔๑๐
			๑๕,๘๐๐	๓,๖๑๐ (๔)	๑๙,๔๑๐
			๑๖,๑๙๐	๓,๒๒๐ (๓.๕)	๑๙,๔๑๐
			๑๖,๖๔๐	๒,๗๗๐ (๓)	๑๙,๔๑๐
			๑๗,๑๐๐	๒,๓๑๐ (๒.๕)	๑๙,๔๑๐

หน่วย : บาท

ลำดับที่	คุณวุฒิ	อันดับ	อัตราเงินเดือนก่อนปรับ (๑)	จำนวนเงิน (ขั้น) ที่ได้ปรับ (๒)	อัตราเงินเดือนที่ได้ปรับเมื่อรวมแล้ว (๓)
	ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า (ต่อ)	คศ.๓	๑๗,๕๖๐	๒,๓๐๐ (๒.๕)	๑๙,๘๖๐
			๑๘,๐๑๐	๑,๘๕๐ (๒)	๑๙,๘๖๐
			๑๘,๔๗๐	๑,๓๙๐ (๑.๕)	๑๙,๘๖๐
			๑๘,๙๕๐	๙๑๐ (๑)	๑๙,๘๖๐
			๑๙,๔๑๐	๒,๖๔๐ (๑)	๒๒,๐๕๐
			๑๙,๘๖๐	๒,๑๙๐ (๐.๕)	๒๒,๐๕๐
			๒๒,๐๕๐	๑,๘๖๐ (๑.๕)	๒๓,๙๑๐
			๒๒,๖๗๐	๑,๘๔๐ (๑.๕)	๒๔,๕๑๐
			๒๓,๒๘๐	๑,๘๖๐ (๑.๕)	๒๕,๑๔๐
			๒๓,๙๑๐	๑,๘๓๐ (๑.๕)	๒๕,๗๔๐
			๒๔,๕๑๐	๑,๘๔๐ (๑.๕)	๒๖,๓๕๐
			๒๕,๑๔๐	๑,๒๑๐ (๑)	๒๖,๓๕๐
			๒๕,๗๔๐	๑,๒๓๐ (๑)	๒๖,๙๗๐
			๒๖,๓๕๐	๑,๒๓๐ (๑)	๒๗,๕๘๐
			๒๖,๙๗๐	๑,๒๒๐ (๑)	๒๘,๑๙๐
			๒๗,๕๘๐	๑,๒๓๐ (๑)	๒๘,๘๑๐
			๒๘,๑๙๐	๑,๒๓๐ (๑)	๒๙,๔๒๐
			๒๘,๘๑๐	๑,๒๑๐ (๑)	๓๐,๐๒๐
			๒๙,๔๒๐	๑,๒๐๐ (๑)	๓๐,๖๒๐
			๓๐,๐๒๐	๖๐๐ (๐.๕)	๓๐,๖๒๐
			๓๐,๖๒๐	๖๓๐ (๐.๕)	๓๑,๒๕๐
			๓๑,๒๕๐	๖๒๐ (๐.๕)	๓๑,๘๗๐
			๓๑,๘๗๐	๖๔๐ (๐.๕)	๓๒,๕๑๐
			๓๒,๕๑๐	๖๓๐ (๐.๕)	๓๓,๑๔๐
			๓๓,๑๔๐	๖๖๐ (๐.๕)	๓๓,๘๐๐
			๓๓,๘๐๐	๖๗๐ (๐.๕)	๓๔,๔๗๐
			๓๔,๔๗๐	๖๕๐ (๐.๕)	๓๕,๑๒๐
			๓๕,๑๒๐	๖๘๐ (๐.๕)	๓๕,๘๐๐
๑๗	ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	คศ.๔	๒๔,๔๐๐	๒,๖๙๐ (๐.๕)	๒๗,๐๙๐
			๒๗,๐๙๐	๗๕๐ (๐.๕)	๒๗,๘๔๐
			๒๗,๘๔๐	๗๕๐ (๐.๕)	๒๘,๕๙๐
			๒๘,๕๙๐	๗๔๐ (๐.๕)	๒๙,๓๓๐
			๒๙,๓๓๐	๗๖๐ (๐.๕)	๓๐,๐๙๐
			๓๐,๐๙๐	๗๖๐ (๐.๕)	๓๐,๘๕๐
			๓๐,๘๕๐	๗๘๐ (๐.๕)	๓๑,๖๓๐

หน่วย : บาท

ลำดับที่	คุณวุฒิ	อันดับ	อัตราเงินเดือนก่อนปรับ (๑)	จำนวนเงิน (ขั้น) ที่ได้ปรับ (๒)	อัตราเงินเดือนที่ได้ปรับเมื่อรวมแล้ว (๓)
	ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า (ต่อ)	คศ.๔	๓๑,๖๓๐	๗๖๐ (๐.๕)	๓๒,๓๙๐
			๓๒,๓๙๐	๗๖๐ (๐.๕)	๓๓,๑๕๐
			๓๓,๑๕๐	๗๗๐ (๐.๕)	๓๓,๙๒๐
			๓๓,๙๒๐	๗๗๐ (๐.๕)	๓๔,๖๙๐
			๓๔,๖๙๐	๗๙๐ (๐.๕)	๓๕,๔๘๐
๑๘	ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	คศ.๕	๒๙,๙๘๐	๑,๘๔๐ (๐.๕)	๓๑,๘๒๐
			๓๑,๘๒๐	๘๖๐ (๐.๕)	๓๒,๖๘๐
			๓๒,๖๘๐	๘๙๐ (๐.๕)	๓๓,๕๗๐
			๓๓,๕๗๐	๘๗๐ (๐.๕)	๓๔,๔๔๐
			๓๔,๔๔๐	๙๐๐ (๐.๕)	๓๕,๓๔๐



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๑

สำนักงาน ก.ค.ศ.
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง

เรียน ปลัดกระทรวง เลขาธิการ อธิการบดี ผู้อำนวยการ

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนมาก ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๓๐ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๒. บัญชีอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรองเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๓. หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือนและจำนวนเงินที่ได้ปรับตามคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง (การปรับเงินเดือนชดเชยผู้ได้รับผลกระทบจากการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุใหม่)
๔. บัญชีอัตราเงินเดือนและจำนวนเงินที่ได้ปรับตามคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง รวมทั้งกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๕ และแจ้งให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ นั้น

เนื่องจากคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา บัญชีอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรองเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือนและจำนวนเงินที่ได้ปรับตามคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง (การปรับเงินเดือนชดเชยผู้ได้รับผลกระทบจากการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุใหม่) และบัญชีอัตราเงินเดือนและจำนวนเงินที่ได้ปรับตามคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง และอนุมัติให้ใช้จ่ายงบประมาณสำหรับการปรับอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการปรับเงินเดือนชดเชยผู้ได้รับผลกระทบจากการปรับเงินเดือนแรกบรรจุใหม่

/ก.ค.ศ. ...

ก.ค.ศ. จึงกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งกำหนดอัตราเงินเดือนและจำนวนเงินที่ได้ปรับตามคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง (การปรับเงินเดือนชดเชยผู้ได้รับผลกระทบจากการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุใหม่) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือนฯ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ – ๔

สำหรับงบประมาณการเบิกจ่ายดังกล่าว ให้ส่วนราชการใช้จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบบุคลากร หรือจากเงินงบประมาณที่มีเหลือจ่ายของแต่ละส่วนราชการก่อน หากไม่พอให้ใช้จ่ายจากงบกลาง รายการเงินเลื่อนเงินเดือน และเงินปรับวุฒิข้าราชการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางศิริพร กิจเกื้อกูล)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/๒๕๑๗

สำนักงาน ก.ค.ศ.
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่สอนคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๖

เรียน ปลัดกระทรวง เลขาธิการ ผู้อำนวยการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่สอนคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๖

ด้วยมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ บัญญัติให้ "ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี" บัดนี้ ก.ค.ศ. ได้กำหนดระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่สอนคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๖ และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๐ ตอนพิเศษ ๗๑ ง วันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๖ ซึ่งระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

สำหรับการขอรับ พ.ค.ก. การรายงานข้อมูลการปฏิบัติหน้าที่และการรายงานผลการพัฒนาหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของคนพิการในปีการศึกษาที่แล้วมา ซึ่งระเบียบ ก.ค.ศ. ดังกล่าวกำหนดให้ยื่นและรายงานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำนักงาน ก.ค.ศ. จะได้แจ้งในโอกาสต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นางรัตนา ศรีเทรัญ)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐๒ ๒๘๐ ๓๒๓๐
โทรสาร ๐๒ ๒๘๐ ๓๒๒๙

ระเบียบ ก.ค.ศ.

ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๖

โดยที่การปฏิบัติหน้าที่สอนคนพิการในสถานศึกษาเป็นงานที่มีลักษณะยากลำบาก ต้องใช้ความอดทนสูง และตรากตรำในการทำงาน ตลอดจนต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ และความเอาใจใส่เป็นพิเศษต่อคนพิการ สมควรกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) และมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ค.ศ. โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี จึงออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่สอนคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๖”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“คนพิการ” หมายความว่า คนพิการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

“การสอนคนพิการ” หมายความว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาทักษะ ทางด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และร่างกายให้แก่คนพิการ

“หน่วยชั่วโมง” หมายความว่า เวลาทำการสอนไม่น้อยกว่าห้าสิบนาทีในช่วงเวลาหนึ่งชั่วโมง

ข้อ ๔ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ได้รับเงินเพิ่ม สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ

(๑) มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาพิเศษหรือเป็นผู้ผ่านการอบรมวุฒิบัตรด้านการสอนคนพิการ ตามหลักสูตรที่ ก.ค.ศ. อนุมัติหรือรับรอง และ

(๒) ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาของทางราชการหรือสถานศึกษาที่อยู่ใน ความควบคุมของทางราชการตามที่กำหนดในข้อ ๕ หรือข้อ ๖

เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามวรรคหนึ่งเรียกโดยย่อว่า “พ.ค.ก.” และให้ได้รับในอัตรา เดือนละสองพันห้าร้อยบาท

ในกรณีที่บุคคลตามวรรคหนึ่งมีสิทธิได้รับเงินประเภทอื่นใดที่มีลักษณะอย่างเดียวกันกับ พ.ค.ก. ให้มีสิทธิรับเงินประเภทที่มีอัตราสูงสุดแต่เพียงประเภทเดียว

การจ่าย พ.ค.ก. ตามวรรคหนึ่ง ให้จ่ายเป็นรายเดือนในลักษณะจ่ายควบกับเงินเดือน และไม่นำไปรวมคำนวณบำเหน็จบำนาญ

ข้อ ๕ การสอนคนพิการในสถานศึกษาที่เปิดสอนเฉพาะคนพิการ ผู้ที่จะมีสิทธิได้รับ พ.ค.ก. ต้องดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ตามเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยหรือตำแหน่งครูซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนคนพิการในสถานศึกษา โดยต้องมีเวลาทำการสอนคนพิการไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสิบแปดหน่วยชั่วโมง

(๒) ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและได้ปฏิบัติงานสอนคนพิการด้วย โดยต้องมีเวลาทำการสอนคนพิการไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละแปดหน่วยชั่วโมง

(๓) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและได้ปฏิบัติงานสอนคนพิการด้วย โดยต้องมีเวลาทำการสอนคนพิการไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละห้าหน่วยชั่วโมง

ข้อ ๖ การสอนคนพิการในสถานศึกษาอื่นนอกจากสถานศึกษาตามข้อ ๕ ผู้ที่จะมีสิทธิได้รับ พ.ค.ก. ต้องดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยหรือตำแหน่งครูและปฏิบัติหน้าที่ตามเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นครูประจำชั้นที่แยกสอนคนพิการเป็นห้องพิเศษโดยเฉพาะ โดยต้องมีเวลาทำการสอนคนพิการไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสิบแปดหน่วยชั่วโมง และรับผิดชอบสอนคนพิการไม่น้อยกว่าหกคน

(๒) เป็นครูเสริมวิชาการและสอนคนพิการประจำห้องเสริมวิชาการการศึกษาพิเศษในการสอนเสริมและให้ความช่วยเหลือแก่คนพิการ โดยต้องมีเวลาทำการสอนคนพิการไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสิบแปดหน่วยชั่วโมงและรับผิดชอบสอนคนพิการไม่น้อยกว่าหกคน

(๓) เป็นครูเดินสอนคนพิการประจำศูนย์เสริมวิชาการการศึกษาพิเศษในการสอนเสริมและให้ความช่วยเหลือแก่คนพิการ โดยต้องมีเวลาทำการสอนคนพิการไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสิบแปดหน่วยชั่วโมง ทั้งนี้ ในสถานศึกษาจำนวนไม่น้อยกว่าสองแห่ง และรับผิดชอบสอนคนพิการรวมกันไม่น้อยกว่าสามคน

(๔) เป็นครูประจำชั้นของชั้นเรียนที่มีคนพิการเรียนร่วมกับคนปกติ และปฏิบัติหน้าที่เป็นครูเสริมวิชาการให้แก่คนพิการด้วย โดยต้องมีเวลาทำการสอนในชั้นเรียนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสิบแปดหน่วยชั่วโมง และปฏิบัติหน้าที่ครูเสริมวิชาการแก่คนพิการเพิ่มเติมอีกไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละห้าหน่วยชั่วโมง และรับผิดชอบสอนคนพิการไม่น้อยกว่าสามคน

เวลาทำการสอนหรือปฏิบัติงานตาม (๓) ให้หมายความรวมถึงเวลาทำการสอนหรือปฏิบัติงานนอกสถานศึกษาที่มีการร้องขอและผู้บังคับบัญชาได้อนุญาตแล้วด้วย

ข้อ ๗ การขอรับ พ.ค.ก. ให้ยื่นตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ข้อ ๘ การอนุมัติให้รับ พ.ค.ก. ให้เป็นอำนาจของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา ๒๑ หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งตามมาตรา ๒๕ พิจารณาอนุมัติ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๙ ให้ผู้ที่ได้รับ พ.ค.ก. ตามระเบียบนี้รายงานข้อมูลการปฏิบัติหน้าที่พร้อมทั้งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ต่อ อ.ก.ค.ศ. ที่พิจารณาอนุมัติ เพื่อตรวจสอบภายในสี่สิบห้าวันนับแต่วันเปิดภาคเรียนที่หนึ่งของปีการศึกษาตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

การรายงานตามวรรคหนึ่งให้รายงานผลการพัฒนาหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของคนพิการในปีการศึกษาที่แล้วมาด้วยตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ข้อ ๑๐ ผู้ได้รับ พ.ค.ก. ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดในข้อ ๕ หรือข้อ ๖ หรือได้รับคำสั่งไปให้ปฏิบัติหน้าที่อื่นอันเป็นเหตุให้ผู้นั้นไม่อยู่ในเงื่อนไขที่จะได้รับ พ.ค.ก. ตามระเบียบนี้ ให้งดจ่าย พ.ค.ก.

ข้อ ๑๑ ผู้ได้รับ พ.ค.ก. ซึ่งปฏิบัติหน้าที่สอนคนพิการไม่เต็มเดือนในเดือนใด ให้ผู้นั้นได้รับ พ.ค.ก. สำหรับเดือนนั้นตามส่วนของจำนวนวันที่ปฏิบัติหน้าที่ แต่ถ้าในเดือนใดมิได้ปฏิบัติหน้าที่ ผู้นั้นไม่มีสิทธิ์ได้รับ พ.ค.ก. สำหรับเดือนนั้น

ข้อ ๑๒ ในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ. ที่พิจารณาอนุมัติมีมติเพิกถอนคำสั่งให้ได้รับ พ.ค.ก. ของผู้ได้รับ พ.ค.ก. รายใด ให้ผู้นั้นส่ง พ.ค.ก. ที่ได้รับคืนตามระเบียบที่ทางราชการกำหนด

ในกรณีที่การขอรับ พ.ค.ก. ของผู้ใดมีการรายงานเท็จหรือการรับรองข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ถือเป็นความผิดทางวินัย

ข้อ ๑๓ ผู้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามระเบียบ ก.ค. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ และครูการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วม พ.ศ. ๒๕๓๙ อยู่แล้วในวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับให้ได้รับ พ.ค.ก. ตามระเบียบนี้

ข้อ ๑๔ ให้ประธาน ก.ค.ศ. รักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖
พงศ์เทพ เทพกาญจนา
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ
ประธาน ก.ค.ศ.



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๗

สำนักงาน ก.ค.ศ.
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง การให้ได้รับเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ออกจากราชการไปแล้วสมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวง เลขาธิการ ผู้อำนวยการ

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว ๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ออกจากราชการไปแล้วสมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๖๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้การให้ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ออกจากราชการไปแล้วและมิใช่เป็นการออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครอบคลุมถึงกรณีที่ ก.ค.ศ. ได้มีการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิใหม่ และปรับเงินเดือนชดเชยสำหรับผู้ที่รับราชการอยู่ก่อนการปรับเงินเดือนแรกบรรจุใหม่ ในระหว่างที่ผู้นั้นออกจากราชการด้วย จึงมีมติให้เพิ่มความในข้อ ๖ ของหนังสือที่อ้างถึงเป็นวรรคสอง ดังนี้ “หากในระหว่างที่ผู้นั้นออกจากราชการไปมีการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิใหม่และมีการปรับเงินเดือนชดเชยสำหรับผู้ที่รับราชการอยู่ก่อนการปรับเงินเดือนแรกบรรจุใหม่ในช่วงเวลาใด ก็ให้ผู้นั้นได้รับการปรับเงินเดือนชดเชยเช่นเดียวกันด้วย”

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นางศิริพร กิจเกื้อกูล)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๘

สำนักงาน ก.ค.ศ.
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง การให้ได้รับเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ออกจากราชการไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรีกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวง เลขาธิการ ผู้อำนวยการ

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ออกจากราชการไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรีกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๖๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้การให้ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ออกจากราชการไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรีกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครอบคลุมถึงกรณีที่ ก.ค.ศ. ได้มีการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิใหม่ และปรับเงินเดือนชดเชยสำหรับผู้ที่รับราชการอยู่ก่อนการปรับเงินเดือนแรกบรรจุใหม่ ในระหว่างที่ผู้นั้นออกจากราชการด้วย จึงมีมติให้เพิ่มความในข้อ ๕ ของหนังสือที่อ้างถึง เป็นข้อ ๕.๔ ดังนี้ “หากในระหว่างที่ผู้นั้นออกจากราชการไป มีการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิใหม่ และมีการปรับเงินเดือนชดเชยสำหรับผู้ที่รับราชการอยู่ก่อนการปรับเงินเดือนแรกบรรจุใหม่ในช่วงเวลาใด ก็ให้ผู้นั้นได้รับการปรับเงินเดือนชดเชยเช่นเดียวกันด้วย”

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นางศิริพร กิจเกื้อกูล)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๙

สำนักงาน ก.ค.ศ.
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง การให้ได้รับเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ออกจากราชการไปรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวง เลขาธิการ ผู้อำนวยการ

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว ๑๑ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ออกจากราชการไปรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้การให้ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ออกจากราชการไปรับราชการทหาร กลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครอบคลุมถึงกรณีที่ ก.ค.ศ. ได้มีการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิใหม่ และปรับเงินเดือนชดเชยสำหรับผู้ที่รับราชการอยู่ก่อนการปรับเงินเดือนแรกบรรจุใหม่ ในระหว่างที่ผู้นั้นออกจากราชการด้วย จึงมีมติให้เพิ่มความในข้อ ๕ ของหนังสือที่อ้างถึง เป็นข้อ ๕.๔ ดังนี้ “หากในระหว่างที่ผู้นั้นออกจากราชการไป มีการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิใหม่และมีการปรับเงินเดือนชดเชยสำหรับผู้ที่รับราชการอยู่ก่อนการปรับเงินเดือนแรกบรรจุใหม่ในช่วงเวลาใด ก็ให้ผู้นั้นได้รับการปรับเงินเดือนชดเชยเช่นเดียวกันด้วย”

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นางศิริพร กิจเกื้อกูล)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๙/ว ๑๑

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๔ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง การลงโทษลดขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อธิบดี เลขาธิการ อธิการบดี ผู้อำนวยการ

ด้วย ก.ค.ศ. ได้พิจารณาข้อหารือเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่ง ก.ค.ศ. ได้พิจารณาความผิดแล้ว เห็นควรกำหนดโทษที่เหมาะสมแก่ความผิดของข้าราชการผู้นั้นคือ โทษลดขั้นเงินเดือน แต่เนื่องจากตั้งแต่วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๑ ซึ่งเป็นวันที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่นำมาใช้บังคับกับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) โดยอนุโลมมีผลใช้บังคับเป็นต้นมา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ไม่มีขั้นเงินเดือน การจะใช้วิธีดำเนินการเพื่อลงโทษหรือวิธีการบังคับโทษด้วยการลดขั้นเงินเดือนแก่ข้าราชการผู้นั้น จึงไม่อาจกระทำได้ ก.ค.ศ. จึงเปลี่ยนแปลงการลงโทษจากโทษลดขั้นเงินเดือน เป็นโทษตัดเงินเดือน ๕ % เป็นเวลา ๓ เดือน ซึ่งใกล้เคียงกับโทษลดขั้นเงินเดือน และมีวิธีดำเนินการเพื่อลงโทษหรือวิธีการบังคับโทษชัดเจน ทั้งยังเป็นคุณกับข้าราชการผู้นั้นด้วย

สำนักงาน ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวของส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษา หรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัย จึงขอแจ้งเวียนแนวปฏิบัติในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจ ได้ดำเนินการกำหนดโทษลดขั้นเงินเดือนข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ผู้ใดไปแล้วตั้งแต่วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๑ เป็นต้นไป ซึ่งเป็นวันที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่นำมาใช้บังคับกับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) โดยอนุโลมมีผลใช้บังคับ โดยมิได้กำหนดให้มีระบบขั้นเงินเดือน ก็ให้ผู้บังคับบัญชา

/ผู้มีอำนาจ...

ผู้มีอำนาจตามกฎหมายสามารถดำเนินการเปลี่ยนแปลงการลงโทษจากโทษลดขั้นเงินเดือน เป็นโทษตัดเงินเดือน ๕ % เป็นเวลา ๓ เดือน ซึ่งใกล้เคียงกับโทษลดขั้นเงินเดือน และมีวิธีดำเนินการเพื่อลงโทษหรือวิธีการบังคับโทษชัดเจนตามที่มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับกำหนดไว้ โดยไม่จำต้องนำเสนอ ก.ค.ศ. เพื่อพิจารณาอีก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งให้ส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษาในสังกัดทราบและถือปฏิบัติต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางศิริพร กิจเกื้อกูล)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจกฎหมาย อุทธรณ์ และร้องทุกข์
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๒๔
โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๓๓๕๘

ด่วนที่สุด

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/๓๙



สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘

เรียน ปลัดกระทรวง เลขาธิการ อธิการบดี ผู้อำนวยการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘
(๒) หลักเกณฑ์และวิธีการปรับเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าสู่อัตราในบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
(๓) บัญชีเงินเดือนชั่วคราวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการปรับของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าสู่อัตราในบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ แนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘

ด้วยพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๓๒ ตอนที่ ๔๓ ก วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) และ ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปรับเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าสู่อัตราในบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย (๒) และกำหนดบัญชีเงินเดือนชั่วคราวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการปรับเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าสู่อัตราในบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ แนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย (๓)

/เพื่อให้...

เพื่อให้การดำเนินการปรับเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน จึงขอแจ้งการปรับเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการปรับเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าสู่อัตราในบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย (๒)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือเป็นแนวปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางรัตนา ศรีเหรัญ)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙



พระราชบัญญัติ

เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓)
พ.ศ. ๒๕๕๘

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘
เป็นปีที่ ๗๐ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคห้าของมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

“ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น เพื่อเป็นการเยียวยาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือน หรือเงินวิทยฐานะ หรือเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรม ก.ค.ศ. อาจกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการเยียวยาโดยให้ได้รับเงินเดือน หรือเงินวิทยฐานะ

หรือเงินประจำตำแหน่ง ตามที่เห็นสมควรเป็นกรณี ๆ ไปก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด"

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ และให้ใช้บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแนบท้ายพระราชบัญญัตินี้แทน

การปรับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าตามบัญชีแนบท้ายพระราชบัญญัติ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา ๕ ในวาระเริ่มแรก ให้ปรับเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่ได้รับอยู่เดิมเข้าสู่อัตราในบัญชีแนบท้ายพระราชบัญญัตินี้ และให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพซึ่งได้รับเงินเดือนในอันดับครูผู้ช่วย อันดับ คศ.๑ และอันดับ คศ.๒ ที่ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ ได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงกว่าอัตราที่ได้รับอยู่เดิมตามบัญชีแนบท้ายพระราชบัญญัตินี้อีกร้อยละสี่ของเงินเดือนที่ได้รับอยู่ ในกรณีที่การปรับเงินเดือนดังกล่าวทำให้มีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปรับตัวเลขเงินเดือนดังกล่าวเพิ่มขึ้นเป็นสิบบาท

มาตรา ๖ ในกรณีที่ ก.ค.ศ. ยังมิได้ปรับอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อให้เข้าสู่อัตราตามบัญชีเงินเดือนแบบช่วงที่กำหนดเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงได้ เป็นเหตุให้ยังคงต้องใช้บัญชีอัตราเงินเดือนแบบขั้นอยู่ ซึ่งทำให้ไม่เป็นการสอดคล้องกับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง ตามมาตรา ๕ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพซึ่งได้รับเงินเดือนในอันดับครูผู้ช่วย อันดับ คศ.๑ และอันดับ คศ.๒ ที่ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ ได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงกว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิมอีกหนึ่งขั้น และเมื่อได้ดำเนินการตามมาตรานี้แล้ว ให้ถือว่าเป็นการดำเนินการตามมาตรา ๕

มาตรา ๗ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ
พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
นายกรัฐมนตรี

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	๒๔,๗๕๐	๓๔,๓๑๐	๔๑,๖๒๐	๕๘,๓๙๐	๖๙,๐๔๐	๗๖,๘๐๐
ขั้นต่ำ	๑๕,๐๕๐	๑๕,๔๔๐	๑๖,๑๙๐	๑๙,๘๖๐	๒๔,๔๐๐	๒๙,๙๘๐
อันดับ	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	คศ.๔	คศ.๕

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้เหมาะสม เป็นธรรม และได้มาตรฐาน โดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป ค่าตอบแทนในภาคเอกชน ฐานะการคลังของประเทศ ความแตกต่างระหว่างรายได้ของข้าราชการระดับต่าง ๆ ในประเภทเดียวกันและต่างประเภทกัน และปัจจัยอื่นที่จำเป็น สมควรปรับบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้เหมาะสมยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

หลักเกณฑ์และวิธีการปรับเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
เข้าสู่อัตราในบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

โดยที่มาตรา ๔ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดว่า "การปรับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าตามบัญชีแนบท้ายพระราชบัญญัติ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด" และมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน กำหนดว่า "ในกรณีที่ ก.ค.ศ. ยังมิได้ปรับอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เพื่อให้เข้าสู่อัตราตามบัญชีเงินเดือนแบบช่วงที่กำหนดเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงได้ เป็นเหตุให้ยังคงต้องใช้บัญชีอัตราเงินเดือนแบบขั้นอยู่ ซึ่งทำให้ไม่เป็นการสอดคล้องกับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง ตามมาตรา ๕ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ซึ่งได้รับเงินเดือนในอันดับครูผู้ช่วย อันดับ คศ.๑ และอันดับ คศ.๒ ที่ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ ได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงกว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิมอีกหนึ่งขั้น และเมื่อได้ดำเนินการตามมาตรานี้แล้ว ให้ถือว่าเป็นการดำเนินการตามมาตรา ๕" ประกอบกับคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ และวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗ เห็นชอบให้ดำเนินการยกระดับรายได้บุคลากรภาครัฐ โดยการปรับรายได้ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐชั้นผู้น้อยให้มีรายได้เพิ่มขึ้นเพียงพอต่อการดำรงชีพ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการไว้ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๑. ให้ปรับเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่ได้รับอยู่เดิมเข้าสู่อัตราในบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดได้รับเงินเดือนอยู่ในอันดับใด ขั้นใด อัตราใด ตามบัญชีเงินเดือนชั่วคราวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการปรับเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่ใช้อยู่เดิม ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๗ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๕๔ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นได้รับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนชั่วคราวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ดังนี้

๒.๑ ผู้ใดได้รับเงินเดือนอยู่ในอันดับครูผู้ช่วย ขั้นใด อัตราใด ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือน ในอันดับครูผู้ช่วย ในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนเท่าเดิม

๒.๒ ผู้ใดได้รับเงินเดือนอยู่ในอันดับครูผู้ช่วย ซึ่งไปอาศัยเบิกเงินเดือนในอันดับ คศ. ๑ ขั้นใด อัตราใด ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในอันดับครูผู้ช่วย ในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนเท่าเดิม

๒.๓ ผู้ใดได้รับเงินเดือนอยู่ในอันดับ คศ.๑ ขั้นใด อัตราใด ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑ ในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนเท่าเดิม

๒.๔ ผู้ใดได้รับเงินเดือนอยู่ในอันดับ คศ.๒ อันดับ คศ.๓ อันดับ คศ.๔ และอันดับ คศ.๕ ขั้นใด อัตราใด ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ คศ.๓ คศ.๔ และ คศ.๕ ในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนเท่าเดิม แล้วแต่กรณี

๒.๕ ผู้ใดได้รับเงินเดือนอยู่ในอันดับ คศ.๒ อันดับ คศ.๓ และอันดับ คศ.๔ ซึ่งอาศัยเบิกในอันดับถัดไปอีกหนึ่งอันดับนั้น ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นไปอาศัยเบิกในอันดับนั้นตามเดิมในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนเท่าเดิมต่อไป ตามบัญชีเงินเดือนชั่วคราวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

๓. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงอยู่ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ ตามบัญชีเงินเดือนชั่วคราวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้นำจำนวนขั้นที่เหลือจากการเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ มาเลื่อนให้ผู้นั้น จากขั้นเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิมเป็นขั้นเงินเดือนใหม่ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป ดังนี้

๓.๑ ผู้ใดมีจำนวนขั้นที่เหลือจากการเลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวน ๐.๕ ขั้น ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นจากที่ได้รับอยู่เดิมอีก ๐.๕ ขั้น

๓.๒ ผู้ใดมีจำนวนขั้นที่เหลือจากการเลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวน ๑ ขั้น ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นจากที่ได้รับอยู่เดิมอีก ๑ ขั้น

๓.๓ ผู้ใดมีจำนวนขั้นที่เหลือจากการเลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวน ๑.๕ ขั้น ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นจากที่ได้รับอยู่เดิมอีก ๑.๕ ขั้น

๔. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดได้รับเงินเดือนอยู่ในอันดับครูผู้ช่วย อันดับ คศ.๑ และอันดับ คศ.๒ ที่ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าขั้นและอัตรา ๓๗,๘๓๐ บาท อยู่ในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงกว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิมหรือเงินเดือนที่ได้รับตามข้อ ๓ อีกหนึ่งขั้น ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ ตามบัญชีเงินเดือนชั่วคราวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

๕. กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดได้รับการอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งและหรือวิทยฐานะในวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งและหรือวิทยฐานะดังกล่าวแล้ว จึงให้มีการปรับเงินเดือนเข้าตามบัญชีเงินเดือนชั่วคราวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ต่อไป

๖. กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดซึ่งมีและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ก่อนวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ และเป็นผู้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงของเงินเดือนอันดับ คศ.๔ ตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้ผู้นั้นได้รับเงินวิทยฐานะในอัตรา ๑๕,๖๐๐ บาทต่อเดือน

๗. กรณีใดที่ไม่อาจดำเนินการได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

สิ่งที่ส่งมาด้วย (๓)

บัญชีเงินเดือนชั่วคราวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
แนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการปรับเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
เข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
แนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘

๒๙				๕๘,๓๙๐		
๒๖.๕๐				๕๗,๕๐๐		
๒๖				๕๖,๖๑๐	๖๙,๐๔๐	
๒๕.๕๐				๕๕,๗๒๐	๖๘,๐๐๐	
๒๕				๕๔,๘๒๐	๖๖,๙๖๐	
๒๔.๕๐				๕๓,๙๕๐	๖๕,๙๑๐	
๒๔				๕๓,๐๘๐	๖๔,๘๖๐	
๒๓.๕๐				๕๒,๙๔๐	๖๓,๘๑๐	
๒๓			๔๑,๖๒๐	๕๒,๐๖๐	๖๒,๗๖๐	
๒๒.๕๐			๔๐,๙๙๐	๕๑,๑๗๐	๖๒,๑๐๐	
๒๒			๔๐,๗๖๐	๕๐,๒๙๐	๖๑,๑๑๐	๗๖,๘๐๐
๒๑.๕๐		๓๔,๓๑๐	๓๙,๗๓๐	๔๙,๔๒๐	๖๐,๑๕๐	๗๕,๕๖๐
๒๑		๓๓,๗๙๐	๓๙,๑๐๐	๔๘,๕๔๐	๕๙,๑๙๐	๗๔,๓๒๐
๒๐.๕๐		๓๓,๒๗๐	๓๘,๔๗๐	๔๗,๖๖๐	๕๘,๒๖๐	๗๓,๑๙๐
๒๐		๓๒,๗๕๐	๓๗,๘๓๐	๔๖,๗๖๐	๕๗,๓๓๐	๗๒,๐๖๐
๑๙.๕๐		๓๒,๒๓๐	๓๗,๔๖๐	๔๖,๐๔๐	๕๖,๔๕๐	๗๐,๙๓๐
๑๙		๓๑,๗๑๐	๓๖,๘๔๐	๔๕,๒๙๐	๕๕,๕๗๐	๖๙,๘๑๐
๑๘.๕๐		๓๑,๑๙๐	๓๖,๒๕๐	๔๔,๕๖๐	๕๔,๖๙๐	๖๘,๕๙๐
๑๘		๓๐,๗๑๐	๓๕,๖๔๐	๔๓,๘๐๐	๕๓,๘๒๐	๖๗,๔๓๐
๑๗.๕๐		๓๐,๑๙๐	๓๕,๐๕๐	๔๓,๐๘๐	๕๒,๙๔๐	๖๖,๒๘๐
๑๗		๒๙,๗๐๐	๓๔,๔๓๐	๔๒,๓๓๐	๕๒,๐๖๐	๖๕,๑๐๐
๑๖.๕๐		๒๙,๑๙๐	๓๓,๘๕๐	๔๑,๕๘๐	๕๑,๑๗๐	๖๓,๙๖๐
๑๖		๒๘,๗๑๐	๓๓,๒๖๐	๔๐,๘๖๐	๕๐,๒๙๐	๖๒,๘๒๐
๑๕.๕๐		๒๘,๒๑๐	๓๒,๖๕๐	๔๐,๑๐๐	๔๙,๔๒๐	๖๑,๖๔๐
๑๕		๒๗,๗๑๐	๓๒,๐๖๐	๓๙,๓๗๐	๔๘,๕๔๐	๖๐,๕๐๐
๑๔.๕๐		๒๗,๒๑๐	๓๑,๔๔๐	๓๘,๖๒๐	๔๗,๖๖๐	๕๙,๓๔๐
๑๔		๒๖,๗๒๐	๓๐,๘๕๐	๓๗,๙๐๐	๔๖,๗๗๐	๕๘,๒๑๐
๑๓.๕๐		๒๖,๒๑๐	๓๐,๒๘๐	๓๗,๒๐๐	๔๕,๘๙๐	๕๗,๐๕๐
๑๓	๒๔,๗๕๐	๒๕,๗๓๐	๒๙,๖๙๐	๓๖,๔๘๐	๔๕,๐๑๐	๕๕,๙๓๐
๑๒.๕๐	๒๔,๒๙๐	๒๕,๒๔๐	๒๙,๑๔๐	๓๕,๘๐๐	๔๔,๑๗๐	๕๔,๗๘๐
๑๒	๒๓,๘๑๐	๒๔,๗๕๐	๒๘,๕๙๐	๓๕,๑๒๐	๔๓,๓๒๐	๕๓,๖๔๐
๑๑.๕๐	๒๓,๓๖๐	๒๔,๒๙๐	๒๘,๐๕๐	๓๔,๔๗๐	๔๒,๕๑๐	๕๒,๕๒๐
๑๑	๒๒,๘๙๐	๒๓,๘๑๐	๒๗,๕๐๐	๓๓,๘๐๐	๔๑,๗๒๐	๕๑,๓๘๐
๑๐.๕๐	๒๒,๔๕๐	๒๓,๓๖๐	๒๖,๙๘๐	๓๓,๑๔๐	๔๐,๙๑๐	๕๐,๒๕๐
๑๐	๒๒,๐๐๐	๒๒,๘๙๐	๒๖,๔๕๐	๓๒,๕๑๐	๔๐,๐๙๐	๔๙,๑๒๐
๙.๕๐	๒๑,๕๗๐	๒๒,๔๕๐	๒๕,๙๓๐	๓๑,๘๗๐	๓๙,๓๓๐	๔๘,๐๑๐
๙	๒๑,๑๕๐	๒๒,๐๐๐	๒๕,๔๔๐	๓๑,๒๕๐	๓๘,๕๕๐	๔๖,๘๘๐
๘.๕๐	๒๐,๗๔๐	๒๑,๕๗๐	๒๔,๙๓๐	๓๐,๖๒๐	๓๗,๗๘๐	๔๕,๗๗๐
๘	๒๐,๓๒๐	๒๑,๑๕๐	๒๔,๔๔๐	๓๐,๐๒๐	๓๗,๐๒๐	๔๔,๖๖๐
๘.๕๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๗๔๐	๒๓,๙๔๐	๒๙,๔๒๐	๓๖,๒๔๐	๔๓,๕๖๐
๗	๑๙,๕๑๐	๒๐,๓๒๐	๒๓,๔๕๐	๒๘,๘๑๐	๓๕,๔๘๐	๔๒,๔๘๐
๖.๕๐	๑๙,๑๐๐	๑๙,๙๒๐	๒๒,๙๔๐	๒๘,๑๙๐	๓๔,๖๙๐	๔๑,๔๐๐
๖	๑๘,๖๙๐	๑๙,๕๑๐	๒๒,๔๖๐	๒๗,๕๘๐	๓๓,๙๒๐	๔๐,๗๖๐
๕.๕๐	๑๘,๒๗๐	๑๙,๑๐๐	๒๑,๙๕๐	๒๖,๙๗๐	๓๓,๑๕๐	๓๙,๓๐๐
๕	๑๗,๙๑๐	๑๘,๖๙๐	๒๑,๔๖๐	๒๖,๓๕๐	๓๒,๓๙๐	๓๘,๒๖๐
๔.๕๐	๑๗,๖๙๐	๑๘,๒๗๐	๒๐,๙๖๐	๒๕,๗๔๐	๓๑,๖๓๐	๓๗,๒๔๐
๔	๑๗,๓๑๐	๑๗,๙๑๐	๒๐,๔๗๐	๒๕,๑๔๐	๓๐,๘๕๐	๓๖,๒๒๐
๓.๕๐	๑๖,๙๒๐	๑๗,๔๙๐	๑๙,๙๕๐	๒๔,๕๑๐	๓๐,๐๙๐	๓๕,๓๔๐
๓	๑๖,๕๗๐	๑๗,๐๗๐	๑๙,๔๖๐	๒๓,๙๑๐	๒๙,๓๓๐	๓๔,๔๔๐
๒.๕๐	๑๖,๑๙๐	๑๖,๖๗๐	๑๘,๙๗๐	๒๓,๒๘๐	๒๘,๕๙๐	๓๓,๕๗๐
๒	๑๕,๘๐๐	๑๖,๒๖๐	๑๘,๔๗๐	๒๒,๖๗๐	๒๗,๘๔๐	๓๒,๖๘๐
๑.๕๐	๑๕,๔๓๐	๑๕,๘๔๐	๑๗,๙๗๐	๒๒,๐๕๐	๒๗,๐๙๐	๓๑,๘๒๐
๑	๑๕,๐๕๐	๑๕,๔๔๐	๑๖,๑๙๐	๑๙,๘๖๐	๒๔,๔๐๐	๒๙,๙๘๐

ขั้น / อันดับ	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	คศ.๔	คศ.๕



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ ว ๑๐

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง การปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)

เรียน ปลัดกระทรวง เลขาธิการ ผู้อำนวยการ

อ้างถึง (๑) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๖ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๔
(๒) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๑๓๘ ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘
(๒) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘
(๓) แบบคำสั่งให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนกรณีการปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ที่ได้รับการปรับใหม่ และ(ตัวอย่าง) บัญชีรายละเอียดการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ได้รับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงที่ได้รับการปรับใหม่

ตามหนังสือที่อ้างถึง (๑) ก.ค.ศ. มีมติให้นำ กฎ ระเบียบ หนังสือเวียนของ ก.พ. เรื่อง การปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๘ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๔ มาใช้บังคับโดยอนุโลม และสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) โดยขอให้ส่วนราชการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการไปตามปกติ ส่วนการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนขอให้ชะลอการสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในสังกัด ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ ไว้ก่อนจนกว่าร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... จะได้ประกาศใช้เป็นกฎหมาย ตามหนังสือที่อ้างถึง (๒) บัดนี้ ก.พ. ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วมีมติ ดังนี้

๑. ให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ การปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) และการกำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งใหม่ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย (๒) มาใช้บังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) โดยอนุโลม โดยให้ใช้แบบคำสั่งฯ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย (๓)

/ ๒. ให้ข้าราชการ ...

๒. ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับอาวุโส ซึ่งดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี ๘ รับเงินเดือนอันดับ ท.๘ อยู่ก่อนวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๒ ซึ่งได้รับเงินเดือนต่ำกว่าอัตรา ๔๑,๖๒๐ บาท ได้รับการเลื่อนเงินเดือนโดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง

ทั้งนี้ ตั้งแต่รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นางรัตนา ศรีเหรัญ)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่ง
บุคลากรทางการศึกษา
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๑๑๐๒
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๒๕

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๖



สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง การปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๘ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘
๒. แบบคำสั่งให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนกรณีการปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับการปรับใหม่

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ เป็นต้นไป พร้อมแจ้งแนวทางปฏิบัติในการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน มาเพื่อส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

เนื่องจากขณะนี้ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ ซึ่งมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ให้ยกเลิกบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติฉบับนี้แทน ก.พ. จึงอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓ (๑) และ (๒) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดเงินเดือนสูงสุดของผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสและประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิใหม่ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ ดังนั้น เพื่อให้การออกคำสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนในวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นไปตามพระราชบัญญัติและกฎ ก.พ. ดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. จึงขอชี้แจงแนวทางปฏิบัติซึ่งผ่านความเห็นชอบของ ก.พ. และคณะรัฐมนตรีและแจ้งเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้

๑. ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุมีคำสั่งที่มีผลต่อการรับเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด (ถ้ามี) เช่น คำสั่งเลื่อนระดับตำแหน่ง ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในเรื่องนั้น ๆ

๒. เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุได้มีคำสั่งตามข้อ ๑ (ถ้ามี) แล้ว ให้มีคำสั่งปรับเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่อัตราในบัญชีท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามประเภทและระดับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามแบบคำสั่ง ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ ดังนี้

๒.๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการทุกระดับ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ผู้ดำรง

ตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสและระดับทักษะพิเศษ ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ได้รับอยู่เดิม ทั้งนี้ หากข้าราชการผู้ใดได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามอัตราของผลการประเมินในรอบการประเมินระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้ปรับเงินเดือนผู้นั้นเพิ่มขึ้นในวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ ตามอัตราของผลการประเมินเฉพาะในส่วนที่ยังไม่ได้นำไปเลื่อนเป็นเงินเดือน ในกรณีที่มีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

๒.๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการ และผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานและระดับชำนาญงาน ให้ได้รับการปรับเงินเดือนในอัตราที่สูงกว่าอัตราที่ได้รับอยู่เดิมอีกร้อยละ ๔ ของเงินเดือนที่ได้รับอยู่ ทั้งนี้ หากข้าราชการผู้ใดได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามอัตราของผลการประเมินในรอบการประเมินระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้ปรับเงินเดือนผู้นั้นเพิ่มขึ้นตามอัตราของผลการประเมินดังกล่าวเฉพาะในส่วนที่ยังไม่ได้นำไปเลื่อนเป็นเงินเดือน หากมีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท แล้วจึงปรับเงินเดือนในอัตราที่สูงกว่าอัตราดังกล่าวนั้นอีกร้อยละ ๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป กรณีที่มีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

๓. สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสและผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ก.พ. กำหนดเงินเดือนสูงสุดของผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป ดังนี้

๓.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน ๔๑,๖๒๐ บาท เว้นแต่ผู้นั้นดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง กรณีที่ผู้ใดได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตรา ๔๑,๖๒๐ บาท ให้ได้รับเงินเดือนตามที่ได้รับอยู่

๓.๒ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน ๗๔,๓๒๐ บาท เว้นแต่ผู้นั้นดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง กรณีที่ผู้ใดได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตรา ๗๔,๓๒๐ บาท ให้ได้รับเงินเดือนตามที่ได้รับอยู่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายนนทิกร กาญจนะจิตรา)
เลขาธิการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๒๗, ๘๘๔๒, ๘๘๒๖, ๘๘๒๓
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๓๖๒

หน้า ๑
เล่ม ๑๓๒ ตอนที่ ๔๓ ก ราชกิจจานุเบกษา ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘

พระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘
เป็นปีที่ ๗๐ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๕๐/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

“มาตรา ๕๐/๑ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น เพื่อเป็นการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรม ก.พ. อาจกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับการเยียวยาโดยให้ได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งตามที่เห็นสมควรเป็นกรณี ๆ ไปก็ได้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด”

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา ๕ ในวาระเริ่มแรก ให้ปรับเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับอยู่เดิมเข้าสู่อัตราในบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้

ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการและผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานและระดับชำนาญงานได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงกว่าอัตราที่ได้รับอยู่เดิมตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้อีกร้อยละสี่ของเงินเดือนที่ได้รับอยู่ ในกรณีที่การปรับเงินเดือนดังกล่าวทำให้มีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปรับตัวเลขเงินเดือนดังกล่าวเพิ่มขึ้นเป็นสิบบาท

มาตรา ๖ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ
พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
นายกรัฐมนตรี

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตำแหน่งประเภทบริหาร

	บาท	บาท
ขั้นสูง	๗๔,๓๒๐	๗๖,๘๐๐
ขั้นต่ำ	๕๑,๑๔๐	๕๖,๓๘๐
ขั้นต่ำชั่วคราว	๒๔,๔๐๐	๒๙,๙๘๐
ระดับ	ต้น	สูง

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

	บาท	บาท
ขั้นสูง	๕๙,๕๐๐	๗๐,๓๖๐
ขั้นต่ำ	๒๖,๖๖๐	๓๒,๘๕๐
ขั้นต่ำชั่วคราว	๑๙,๘๖๐	๒๔,๔๐๐
ระดับ	ต้น	สูง

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตำแหน่งประเภทวิชาการ

	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	๒๖,๙๐๐	๔๓,๖๐๐	๕๘,๓๙๐	๖๙,๐๔๐	๗๖,๘๐๐
ขั้นต่ำ	๘,๓๔๐	๑๕,๐๕๐	๒๒,๑๔๐	๓๑,๔๐๐	๔๓,๘๑๐
ขั้นต่ำชั่วคราว	๗,๑๔๐	๑๓,๑๖๐	๑๙,๘๖๐	๒๔,๔๐๐	๒๙,๙๘๐
ระดับ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตำแหน่งประเภททั่วไป

	บาท	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	๒๑,๐๑๐	๓๘,๗๕๐	๕๔,๘๒๐	๖๙,๐๔๐
ขั้นต่ำ	๔,๘๗๐	๑๐,๑๙๐	๑๕,๔๑๐	๔๘,๒๒๐
ระดับ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ทักษะพิเศษ

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญให้เหมาะสม เป็นธรรม และได้มาตรฐาน โดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป ค่าตอบแทนในภาคเอกชน ฐานะการคลังของประเทศ ความแตกต่างระหว่างรายได้ของข้าราชการระดับต่าง ๆ ในประเภทเดียวกันและต่างประเภทกัน และปัจจัยอื่นที่จำเป็น สมควรปรับบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และกำหนดมาตรการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรมตามควรแห่งกรณี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

แบบคำสั่งให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนกรณีการปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง ของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับการปรับใหม่

คำสั่งกรม.....

ที่...../.....

เรื่อง ให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงที่ได้รับการปรับใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔ และมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ จึงปรับเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ได้รับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับการปรับใหม่ จำนวน .... ราย ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ .....

(ลงชื่อผู้สั่ง) .....

(.....)

(ตำแหน่ง) .....

(ตัวอย่าง)

บัญชีรายละเอียดการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงที่ได้รับการปรับใหม่

แนบท้ายคำสั่ง ..... ที่ ...../ ..... ลงวันที่ .....

ลำดับที่	ชื่อ/นามสกุล	ตำแหน่งและส่วนราชการ				เงินเดือน	ค่าตอบแทนพิเศษ	ให้ได้รับเงินเดือน	หมายเหตุ
		สังกัด/ตำแหน่ง	ตำแหน่งประเภท	ระดับ	เลขที่				
๑	นาย	สำนัก/กอง..... กลุ่มงาน/ส่วน..... นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๓๐	๒๐,๐๐๐		๒๐,๘๐๐	(ข)
๒	นางสาว	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๓๒๐	๑๗,๐๐๐		๑๗,๖๘๐	(ข)
๓	นางสาว	สำนัก/กอง..... กลุ่มงาน/ส่วน..... ผู้อำนวยการ	อำนวยการ	สูง	๓๕๐	๖๓,๙๖๐	๑,๖๒๙.๕๑	๖๕,๕๙๐	(ก)
๔	นาย	นิติกร	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	๗๒๐	๓๒,๐๐๐		๓๒,๐๐๐	(ก)
๕	นางสาว	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๔๒๐	๓๕,๒๒๐	๘๔๐.๑๓	๓๗,๕๒๐	(ข)

หมายเหตุ (ก) หมายถึง การปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญตามข้อ ๒.๑ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘

(ข) หมายถึง การปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญตามข้อ ๒.๒ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘

ด่วนที่สุด



ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗

สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๑ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง (เอกสารแนบท้าย ๑ – ๖)

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. ได้อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ มาเพื่อส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติความแจ้งแล้ว นั้น

เนื่องจากขณะนี้ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ให้ยกเลิกบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติฉบับนี้แทน ดังนั้น เพื่อให้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนสอดคล้องกับบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติ ก.พ. จึงมีมติให้ยกเลิกฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน ตามหนังสือที่อ้างถึง และกำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ตั้งแต่รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ดังนี้

๑. การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๑

๒. การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๒

๓. การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๓

๔. การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๔

๕. การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๕

๖. การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๖

อนึ่ง สำนักงาน ก.พ. ได้ปรับปรุงโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS/PPIS) รุ่น ๕.๐ ฉบับที่ ๕.๐.๐.๓๗ ขึ้นไป เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ และฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้างต้นแล้ว โดยส่วนราชการสามารถดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. ที่ http://dpis.ocsc.go.th/service/downloads

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายนนทิกร กาญจนะจิตรา)
เลขาธิการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๔๒, ๘๘๒๗, ๘๘๒๓, ๘๘๒๖
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๓๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย

เอกสารแนบท้าย ๑

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘

(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘)

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	สูง	๖๔,๗๔๐ - ๗๖,๘๐๐	*บน*	๗๑,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๖๔,๗๓๐	*ล่าง*	๖๙,๙๑๐
	ต้น	๕๙,๓๖๐ - ๗๔,๓๒๐	*บน*	๖๘,๕๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๕๙,๓๕๐	*ล่าง*	๖๒,๒๑๐
อำนวยการ	สูง	๔๘,๔๒๐ - ๗๐,๓๖๐	*บน*	๖๐,๙๙๐
		๒๔,๔๐๐ - ๔๘,๔๑๐	*ล่าง*	๕๒,๓๒๐
	ต้น	๔๐,๓๙๐ - ๕๙,๕๐๐	*บน*	๕๑,๒๙๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๐,๓๘๐	*ล่าง*	๓๗,๒๑๐
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๕๖,๘๒๐ - ๗๖,๘๐๐	*บน ๒*	๖๘,๕๖๐*
		๒๙,๙๘๐ - ๕๖,๘๑๐	*ล่าง ๒*	๖๐,๘๓๐*
		๕๖,๐๓๐ - ๗๔,๓๒๐	*บน ๑*	๖๖,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๕๖,๐๒๐	*ล่าง ๑*	๖๐,๘๓๐
	เชี่ยวชาญ	๔๗,๐๙๐ - ๖๙,๐๔๐	*บน*	๕๙,๖๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๔๗,๐๘๐	*ล่าง*	๕๐,๓๒๐
	ชำนาญการพิเศษ	๓๗,๖๒๐ - ๕๘,๓๙๐	*บน*	๔๙,๓๓๐
		๑๙,๘๖๐ - ๓๗,๖๑๐	*ล่าง*	๓๗,๒๐๐
	ชำนาญการ	๒๗,๓๕๐ - ๔๓,๖๐๐	*บน*	๓๖,๔๗๐
		๑๓,๑๖๐ - ๒๗,๓๔๐	*ล่าง*	๒๔,๔๑๐
	ปฏิบัติการ	๑๙,๑๒๐ - ๒๖,๙๐๐	*บน*	๒๓,๙๓๐
		๗,๑๔๐ - ๑๙,๑๑๐	*ล่าง*	๑๗,๙๘๐
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	๕๕,๕๐๐ - ๖๙,๐๔๐	*บน*	๖๓,๘๔๐
		๔๘,๒๒๐ - ๕๕,๔๙๐	*ล่าง*	๕๓,๔๓๐
	อาวุโส	๓๒,๖๓๐ - ๕๔,๘๒๐	*บน ๒*	๔๔,๙๗๐*
		๑๕,๔๑๐ - ๓๒,๖๒๐	*ล่าง ๒*	๓๒,๒๕๐*
		๒๙,๕๖๐ - ๔๑,๖๒๐	*บน ๑*	๓๕,๐๗๐
		๑๕,๔๑๐ - ๒๙,๕๕๐	*ล่าง ๑*	๓๒,๒๕๐
	ชำนาญงาน	๒๒,๗๒๐ - ๓๘,๗๕๐	*บน*	๓๑,๖๑๐
		๑๐,๑๙๐ - ๒๒,๗๑๐	*ล่าง*	๑๘,๔๘๐
	ปฏิบัติงาน	๑๓,๗๒๐ - ๒๑,๐๑๐	*บน*	๑๘,๑๑๐
		๔,๘๗๐ - ๑๓,๗๑๐	*ล่าง*	๑๒,๓๑๐

* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง
ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘
(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘)

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	สูง	๖๖,๐๔๐ - ๗๖,๘๐๐	*บน*	๗๑,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๖๖,๐๓๐	*ล่าง*	๖๙,๙๑๐
	ต้น	๖๐,๕๕๐ - ๗๔,๓๒๐	*บน*	๖๘,๕๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๖๐,๕๔๐	*ล่าง*	๖๒,๒๑๐
อำนวยการ	สูง	๔๙,๓๙๐ - ๗๐,๓๖๐	*บน*	๖๐,๙๙๐
		๒๔,๔๐๐ - ๔๙,๓๘๐	*ล่าง*	๕๒,๓๒๐
	ต้น	๔๑,๒๐๐ - ๕๙,๕๐๐	*บน*	๕๑,๒๙๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๑,๑๙๐	*ล่าง*	๓๗,๒๑๐
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๕๗,๙๖๐ - ๗๖,๘๐๐	*บน ๒*	๖๘,๕๖๐*
		๒๙,๙๘๐ - ๕๗,๙๕๐	*ล่าง ๒*	๖๐,๘๓๐*
		๕๗,๑๖๐ - ๗๔,๓๒๐	*บน ๑*	๖๖,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๕๗,๑๕๐	*ล่าง ๑*	๖๐,๘๓๐
	เชี่ยวชาญ	๔๘,๐๔๐ - ๖๙,๐๔๐	*บน*	๕๙,๖๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๔๘,๐๓๐	*ล่าง*	๕๐,๓๒๐
	ชำนาญการพิเศษ	๓๘,๓๘๐ - ๕๘,๓๙๐	*บน*	๔๙,๓๓๐
		๑๙,๘๖๐ - ๓๘,๓๗๐	*ล่าง*	๓๗,๒๐๐
	ชำนาญการ	๒๗,๙๐๐ - ๔๓,๖๐๐	*บน*	๓๖,๔๗๐
		๑๓,๑๖๐ - ๒๗,๘๙๐	*ล่าง*	๒๔,๔๑๐
	ปฏิบัติการ	๑๙,๕๑๐ - ๒๖,๙๐๐	*บน*	๒๓,๙๓๐
		๗,๑๔๐ - ๑๙,๕๐๐	*ล่าง*	๑๗,๙๘๐
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	๕๖,๖๑๐ - ๖๙,๐๔๐	*บน*	๖๓,๘๔๐
		๔๘,๒๒๐ - ๕๖,๖๐๐	*ล่าง*	๕๓,๔๓๐
	อาวุโส	๓๓,๒๙๐ - ๕๔,๘๒๐	*บน ๒*	๔๔,๙๗๐*
		๑๕,๔๑๐ - ๓๓,๒๘๐	*ล่าง ๒*	๓๒,๒๕๐*
		๓๐,๑๖๐ - ๔๑,๖๒๐	*บน ๑*	๓๕,๐๗๐
		๑๕,๔๑๐ - ๓๐,๑๕๐	*ล่าง ๑*	๓๒,๒๕๐
	ชำนาญงาน	๒๓,๑๘๐ - ๓๘,๗๕๐	*บน*	๓๑,๖๑๐
		๑๐,๑๙๐ - ๒๓,๑๗๐	*ล่าง*	๑๘,๔๘๐
	ปฏิบัติงาน	๑๔,๐๐๐ - ๒๑,๐๑๐	*บน*	๑๘,๑๑๐
		๔,๘๗๐ - ๑๓,๙๙๐	*ล่าง*	๑๒,๓๑๐

* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง
ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙
(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘)

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	สูง	๖๗,๓๗๐ - ๗๖,๘๐๐	*บน*	๗๑,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๖๗,๓๖๐	*ล่าง*	๖๙,๙๑๐
	ต้น	๖๑,๗๗๐ - ๗๔,๓๒๐	*บน*	๖๘,๕๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๖๑,๗๖๐	*ล่าง*	๖๒,๒๑๐
อำนวยการ	สูง	๕๐,๓๘๐ - ๗๐,๓๖๐	*บน*	๖๐,๙๙๐
		๒๔,๔๐๐ - ๕๐,๓๗๐	*ล่าง*	๕๒,๓๒๐
	ต้น	๔๒,๐๓๐ - ๕๙,๕๐๐	*บน*	๕๑,๒๙๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๒,๐๒๐	*ล่าง*	๓๗,๒๑๐
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๕๙,๑๒๐ - ๗๖,๘๐๐	*บน ๒*	๖๘,๕๖๐*
		๒๙,๙๘๐ - ๕๙,๑๑๐	*ล่าง ๒*	๖๐,๘๓๐*
		๕๘,๓๑๐ - ๗๔,๓๒๐	*บน ๑*	๖๖,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๕๘,๓๐๐	*ล่าง ๑*	๖๐,๘๓๐
	เชี่ยวชาญ	๔๙,๐๑๐ - ๖๙,๐๔๐	*บน*	๕๙,๖๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๔๙,๐๐๐	*ล่าง*	๕๐,๓๒๐
	ชำนาญการพิเศษ	๓๙,๑๕๐ - ๕๘,๓๙๐	*บน*	๔๙,๓๓๐
		๑๙,๘๖๐ - ๓๙,๑๔๐	*ล่าง*	๓๗,๒๐๐
	ชำนาญการ	๒๘,๔๖๐ - ๔๓,๖๐๐	*บน*	๓๖,๔๗๐
		๑๓,๑๖๐ - ๒๘,๔๕๐	*ล่าง*	๒๔,๔๑๐
	ปฏิบัติการ	๑๙,๙๐๐ - ๒๖,๙๐๐	*บน*	๒๓,๙๓๐
		๗,๑๔๐ - ๑๙,๘๙๐	*ล่าง*	๑๗,๙๘๐
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	๕๗,๗๕๐ - ๖๙,๐๔๐	*บน*	๖๓,๘๔๐
		๔๘,๒๒๐ - ๕๗,๗๔๐	*ล่าง*	๕๓,๔๓๐
	อาวุโส	๓๓,๙๖๐ - ๕๔,๘๒๐	*บน ๒*	๔๔,๙๗๐*
		๑๕,๔๑๐ - ๓๓,๙๕๐	*ล่าง ๒*	๓๒,๒๕๐*
		๓๐,๗๗๐ - ๔๑,๖๒๐	*บน ๑*	๓๕,๐๗๐
		๑๕,๔๑๐ - ๓๐,๗๖๐	*ล่าง ๑*	๓๒,๒๕๐
	ชำนาญงาน	๒๓,๖๕๐ - ๓๘,๗๕๐	*บน*	๓๑,๖๑๐
		๑๐,๑๙๐ - ๒๓,๖๔๐	*ล่าง*	๑๘,๔๘๐
	ปฏิบัติงาน	๑๔,๒๘๐ - ๒๑,๐๑๐	*บน*	๑๘,๑๑๐
		๔,๘๗๐ - ๑๔,๒๗๐	*ล่าง*	๑๒,๓๑๐

* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง
ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙
(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘)

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	สูง	๖๘,๗๒๐ - ๗๖,๘๐๐	*บน*	๗๑,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๖๘,๗๑๐	*ล่าง*	๖๙,๙๑๐
	ต้น	๖๒,๗๔๐ - ๗๔,๓๒๐	*บน*	๖๘,๕๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๖๒,๗๓๐	*ล่าง*	๖๒,๒๑๐
อำนวยการ	สูง	๕๑,๓๙๐ - ๗๐,๓๖๐	*บน*	๖๐,๙๙๐
		๒๔,๔๐๐ - ๕๑,๓๘๐	*ล่าง*	๕๒,๓๒๐
	ต้น	๔๒,๘๘๐ - ๕๙,๕๐๐	*บน*	๕๑,๒๙๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๒,๘๗๐	*ล่าง*	๓๗,๒๑๐
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๖๐,๓๑๐ - ๗๖,๘๐๐	*บน ๒*	๖๘,๕๖๐*
		๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๓๐๐	*ล่าง ๒*	๖๐,๘๓๐*
		๕๙,๔๘๐ - ๗๔,๓๒๐	*บน ๑*	๖๖,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๕๙,๔๗๐	*ล่าง ๑*	๖๐,๘๓๐
	เชี่ยวชาญ	๔๙,๙๙๐ - ๖๙,๐๔๐	*บน*	๕๙,๖๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๔๙,๙๘๐	*ล่าง*	๕๐,๓๒๐
	ชำนาญการพิเศษ	๓๙,๙๔๐ - ๕๘,๓๙๐	*บน*	๔๙,๓๓๐
		๑๙,๘๖๐ - ๓๙,๙๓๐	*ล่าง*	๓๗,๒๐๐
	ชำนาญการ	๒๙,๐๓๐ - ๔๓,๖๐๐	*บน*	๓๖,๔๗๐
		๑๓,๑๖๐ - ๒๙,๐๒๐	*ล่าง*	๒๔,๔๑๐
	ปฏิบัติการ	๒๐,๓๐๐ - ๒๖,๙๐๐	*บน*	๒๓,๙๓๐
		๗,๑๔๐ - ๒๐,๒๙๐	*ล่าง*	๑๗,๙๘๐
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	๕๘,๖๔๐ - ๖๙,๐๔๐	*บน*	๖๓,๘๔๐
		๔๘,๒๒๐ - ๕๘,๖๓๐	*ล่าง*	๕๓,๔๓๐
	อาวุโส	๓๔,๖๔๐ - ๕๔,๘๒๐	*บน ๒*	๔๔,๙๗๐*
		๑๕,๔๑๐ - ๓๔,๖๓๐	*ล่าง ๒*	๓๒,๒๕๐*
		๓๑,๓๙๐ - ๔๑,๖๒๐	*บน ๑*	๓๕,๐๗๐
		๑๕,๔๑๐ - ๓๑,๓๘๐	*ล่าง ๑*	๓๒,๒๕๐
	ชำนาญงาน	๒๔,๑๓๐ - ๓๘,๗๕๐	*บน*	๓๑,๖๑๐
		๑๐,๑๙๐ - ๒๔,๑๒๐	*ล่าง*	๑๘,๔๘๐
	ปฏิบัติงาน	๑๔,๕๗๐ - ๒๑,๐๑๐	*บน*	๑๘,๑๑๐
		๔,๘๗๐ - ๑๔,๕๖๐	*ล่าง*	๑๒,๓๑๐

* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง
ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐
(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘)

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	สูง	๖๙,๙๒๐ - ๗๖,๘๐๐	*บน*	๗๑,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๖๙,๙๑๐	*ล่าง*	๖๙,๙๑๐
	ต้น	๖๒,๗๔๐ - ๗๔,๓๒๐	*บน*	๖๘,๕๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๖๒,๗๓๐	*ล่าง*	๖๒,๒๑๐
อำนวยการ	สูง	๕๒,๓๓๐ - ๗๐,๓๖๐	*บน*	๖๐,๙๙๐
		๒๔,๔๐๐ - ๕๒,๓๒๐	*ล่าง*	๕๒,๓๒๐
	ต้น	๔๓,๐๙๐ - ๕๙,๕๐๐	*บน*	๕๑,๒๙๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๓,๐๘๐	*ล่าง*	๓๗,๒๑๐
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๖๐,๘๔๐ - ๗๖,๘๐๐	*บน ๒*	๖๘,๕๖๐*
		๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๘๓๐	*ล่าง ๒*	๖๐,๘๓๐*
		๖๐,๖๗๐ - ๗๔,๓๒๐	*บน ๑*	๖๖,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๖๖๐	*ล่าง ๑*	๖๐,๘๓๐
	เชี่ยวชาญ	๕๐,๓๓๐ - ๖๙,๐๔๐	*บน*	๕๙,๖๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๕๐,๓๒๐	*ล่าง*	๕๐,๓๒๐
	ชำนาญการพิเศษ	๔๐,๒๘๐ - ๕๘,๓๙๐	*บน*	๔๙,๓๓๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๐,๒๗๐	*ล่าง*	๓๗,๒๐๐
	ชำนาญการ	๒๙,๓๔๐ - ๔๓,๖๐๐	*บน*	๓๖,๔๗๐
		๑๓,๑๖๐ - ๒๙,๓๓๐	*ล่าง*	๒๔,๔๑๐
	ปฏิบัติการ	๒๐,๗๑๐ - ๒๖,๙๐๐	*บน*	๒๓,๙๓๐
		๗,๑๔๐ - ๒๐,๗๐๐	*ล่าง*	๑๗,๙๘๐
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	๕๘,๖๔๐ - ๖๙,๐๔๐	*บน*	๖๓,๘๔๐
		๔๘,๒๒๐ - ๕๘,๖๓๐	*ล่าง*	๕๓,๔๓๐
	อาวุโส	๓๕,๑๓๐ - ๕๔,๘๒๐	*บน ๒*	๔๔,๙๗๐*
		๑๕,๔๑๐ - ๓๕,๑๒๐	*ล่าง ๒*	๓๒,๒๕๐*
		๓๒,๐๒๐ - ๔๑,๖๒๐	*บน ๑*	๓๕,๐๗๐
		๑๕,๔๑๐ - ๓๒,๐๑๐	*ล่าง ๑*	๓๒,๒๕๐
	ชำนาญงาน	๒๔,๔๘๐ - ๓๘,๗๕๐	*บน*	๓๑,๖๑๐
		๑๐,๑๙๐ - ๒๔,๔๗๐	*ล่าง*	๑๘,๔๘๐
	ปฏิบัติงาน	๑๔,๘๗๐ - ๒๑,๐๑๐	*บน*	๑๘,๑๑๐
		๔,๘๗๐ - ๑๔,๘๖๐	*ล่าง*	๑๒,๓๑๐

* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง
ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป
(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘)

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	สูง	๖๙,๙๒๐ - ๗๖,๘๐๐	*บน*	๗๑,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๖๙,๙๑๐	*ล่าง*	๖๙,๙๑๐
	ต้น	๖๒,๗๔๐ - ๗๔,๓๒๐	*บน*	๖๘,๕๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๖๒,๗๓๐	*ล่าง*	๖๒,๒๑๐
อำนวยการ	สูง	๕๒,๓๓๐ - ๗๐,๓๖๐	*บน*	๖๐,๙๙๐
		๒๔,๔๐๐ - ๕๒,๓๒๐	*ล่าง*	๕๒,๓๒๐
	ต้น	๔๓,๐๙๐ - ๕๙,๕๐๐	*บน*	๕๑,๒๙๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๓,๐๘๐	*ล่าง*	๓๗,๒๑๐
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๖๐,๘๔๐ - ๗๖,๘๐๐	*บน ๒*	๖๘,๕๖๐*
		๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๘๓๐	*ล่าง ๒*	๖๐,๘๓๐*
		๖๐,๘๔๐ - ๗๔,๓๒๐	*บน ๑*	๖๖,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๘๓๐	*ล่าง ๑*	๖๐,๘๓๐
	เชี่ยวชาญ	๕๐,๓๓๐ - ๖๙,๐๔๐	*บน*	๕๙,๖๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๕๐,๓๒๐	*ล่าง*	๕๐,๓๒๐
	ชำนาญการพิเศษ	๔๐,๒๘๐ - ๕๘,๓๙๐	*บน*	๔๙,๓๓๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๐,๒๗๐	*ล่าง*	๓๗,๒๐๐
	ชำนาญการ	๒๙,๓๔๐ - ๔๓,๖๐๐	*บน*	๓๖,๔๗๐
		๑๓,๑๖๐ - ๒๙,๓๓๐	*ล่าง*	๒๔,๔๑๐
	ปฏิบัติการ	๒๐,๙๖๐ - ๒๖,๙๐๐	*บน*	๒๓,๙๓๐
		๗,๑๔๐ - ๒๐,๙๕๐	*ล่าง*	๑๗,๙๘๐
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	๕๘,๖๔๐ - ๖๙,๐๔๐	*บน*	๖๓,๘๔๐
		๔๘,๒๒๐ - ๕๘,๖๓๐	*ล่าง*	๕๓,๔๓๐
	อาวุโส	๓๕,๑๓๐ - ๕๔,๘๒๐	*บน ๒*	๔๔,๙๗๐*
		๑๕,๔๑๐ - ๓๕,๑๒๐	*ล่าง ๒*	๓๒,๒๕๐*
		๓๒,๒๖๐ - ๔๑,๖๒๐	*บน ๑*	๓๕,๐๗๐
		๑๕,๔๑๐ - ๓๒,๒๕๐	*ล่าง ๑*	๓๒,๒๕๐
	ชำนาญงาน	๒๔,๔๘๐ - ๓๘,๗๕๐	*บน*	๓๑,๖๑๐
		๑๐,๑๙๐ - ๒๔,๔๗๐	*ล่าง*	๑๘,๔๘๐
	ปฏิบัติงาน	๑๕,๒๒๐ - ๒๑,๐๑๐	*บน*	๑๘,๑๑๐
		๔,๘๗๐ - ๑๕,๒๑๐	*ล่าง*	๑๒,๓๑๐

* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓

แบบคำสั่งให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนกรณีการปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ที่ได้รับการปรับใหม่

คำสั่ง.....

ที่...../.....

เรื่อง ให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงที่ได้รับการปรับใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ และมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. ๒๕๕๐ และหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ จึงปรับเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)ให้ได้รับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)ที่ได้รับการปรับใหม่ จำนวน .... ราย ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ .....

(ลงชื่อผู้สั่ง) .....

(.....)

(ตำแหน่ง) .....

(ตัวอย่าง)

บัญชีรายละเอียดการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ได้รับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงที่ได้รับการปรับใหม่

แนบท้ายคำสั่ง ..... ที่ ...../..... ลงวันที่ .....

ลำดับที่	ชื่อ/นามสกุล	หน่วยงานการศึกษาและตำแหน่ง				เงินเดือน	ค่าตอบแทนพิเศษ	ให้ได้รับเงินเดือน	หมายเหตุ
		สังกัด/ตำแหน่ง	ตำแหน่งประเภท	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่				
		สำนัก..... กลุ่มงาน.....							
๑	นาย.....	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	อ ...	๓๒,๐๐๐		๓๒,๐๐๐	(ก)
๒	นาย.....	นิติกร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	อ ...	๒๐,๐๐๐		๒๐,๘๐๐	(ข)
๓	นางสาว.....	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	อ ...	๓๕,๒๒๐	๘๔๐.๑๓	๓๗,๕๒๐	(ข)
๔	นางสาว.....	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	อ ...	๑๗,๐๐๐		๑๗,๖๘๐	(ข)

หมายเหตุ(ก) หมายถึง การปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญตามข้อ ๒.๑ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘

(ข) หมายถึง การปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญตามข้อ ๒.๒ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๒๗

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งมาใช้สำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๓๘ ค. (๒) วรรคสอง กำหนดว่า “การกำหนดระดับตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. โดยให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ มาใช้บังคับโดยอนุโลม” ต่อมา คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๙ ได้พิจารณาความแตกต่างเกี่ยวกับการได้รับเงินเดือนของข้าราชการแต่ละประเภทแล้ว มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป ตามหนังสือที่อ้างถึง นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การได้รับเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เป็นไปในแนวทางเดียวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ก.ค.ศ. จึงมีมติให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการ ฯ ตามหนังสือที่อ้างถึง มาใช้บังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) โดยอนุโลม ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพินิจศักดิ์ สุวรรณรังค์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่ง
บุคลากรทางการศึกษา
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๑๑๐๒
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๒๕

สำเนา

ด่วนที่สุด
ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

เรียน รอง-นรม., รัฐ-นร., กระทรวง, กรม, เลขา-คสช.

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๒๕๘ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๙
๒. สำเนาหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๘.๗/๑๙๕๕๖ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙
๓. สำเนาหนังสือสำนักงบประมาณ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๗๓๐/๓๕ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙
๔. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ นร ๑๑๐๑/๖๑๓๑ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙
๕. สำเนาหนังสือคณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๒๗๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้เสนอเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ไปเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา ซึ่งกระทรวงการคลัง สำนักงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ ได้เสนอความเห็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๙ ลงมติเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามมติคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๙ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ สำหรับค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานให้เป็นไปตามความเห็นของสำนักงบประมาณ

จึงเรียนยืนยันมา/จึงเรียนยืนยันมาและขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดทราบและถือปฏิบัติต่อไป/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดทราบและถือปฏิบัติต่อไป/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

ธีระพงษ์ วงศ์ศิวะวิลาส

(นายธีระพงษ์ วงศ์ศิวะวิลาส)
รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี รักษาราชการแทน
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๒๗ (สิริพร), ๔๔๒ (เฉลิมขวัญ)
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖ www.soc.go.th



ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๒๕๘ สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หนังสือรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) เห็นชอบให้เสนอคณะรัฐมนตรี
๒. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ขอเสนอ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา โดยที่เรื่องนี้เข้าข่ายที่จะต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรีตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๔ (๑) ทั้งนี้ รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) กำกับการบริหารราชการสำนักงาน ก.พ. ได้เห็นชอบให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีด้วยแล้ว (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑)

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

๑. <u>ความเป็นมา</u>

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๙ ได้พิจารณาปัญหาความเหลื่อมล้ำในการได้รับเงินเดือนของข้าราชการประเภทต่าง ๆ แล้ว เห็นว่า การที่ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูง (เงินเดือนตัน) ในอัตราที่ต่ำกว่าข้าราชการประเภทอื่น ถือเป็นกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น สมควรที่จะกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับการเยียวยาตามมาตรา ๕๐/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงได้มีมติเห็นชอบการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และให้หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ และให้สำนักงาน ก.พ. นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

๒. <u>เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี</u>

โดยที่มาตรา ๕๐/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้คณะรัฐมนตรีมีอำนาจในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรม ดังนั้น เพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่น จึงจำเป็นต้องเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา

/๓. ...

๓. <u>สาระสำคัญ ข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย</u>

๓.๑ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ กำหนดเกี่ยวกับการได้รับเงินเดือนของข้าราชการไว้แตกต่างกันทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการรับเงินเดือนระหว่างข้าราชการแต่ละประเภท สรุปได้ดังนี้

๓.๑.๑ **ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา** กฎหมายกำหนดให้สามารถรับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงของระดับหรือตำแหน่งที่กำหนดตามบัญชีเงินเดือนท้ายพระราชบัญญัติหรือกฎกระทรวงได้ โดยให้ไปอาศัยรับเงินเดือนในระดับถัดไป เช่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ (อัตรา ๔๑,๖๒๐ บาท) แล้ว สามารถรับเงินเดือนต่อไปได้จนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ (อัตรา ๕๘,๓๙๐ บาท) เป็นต้น

๓.๑.๒ **ข้าราชการทหารและข้าราชการตำรวจ** กฎหมายกำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามระดับที่กำหนดตามบัญชีอัตราเงินเดือนท้ายพระราชบัญญัติ เช่น ข้าราชการตำรวจยศดาบตำรวจ ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ป.๓ ร้อยตำรวจตรี - ร้อยตำรวจเอก ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ส.๑ และพันตำรวจตรี ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ส.๒ แต่โดยที่อัตราเงินเดือนขั้นสูงของระดับ ป.๓ ระดับ ส.๑ และระดับ ส.๒ กำหนดไว้เท่ากันที่อัตรา ๓๘,๗๕๐ บาท จึงเป็นผลให้ข้าราชการตำรวจยศดาบตำรวจสามารถได้รับเงินเดือนสูงขึ้นได้จนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของข้าราชการตำรวจยศพันตำรวจตรี นอกจากนั้น คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๙ ยังได้มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเยียวยาให้ข้าราชการทหารและข้าราชการตำรวจบางชั้นยศได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงตามบัญชีอัตราเงินเดือนท้ายพระราชบัญญัติ เช่น ข้าราชการตำรวจยศพลตำรวจตรี เมื่อได้รับเงินเดือนจนถึงอัตราขั้นสูงของระดับ ส.๖ (อัตรา ๖๙,๐๔๐ บาท) แล้ว สามารถรับเงินเดือนสูงขึ้นได้จนถึง อัตรา ๗๔,๓๒๐ บาท ซึ่งเป็นอัตราที่เท่ากับเงินเดือนขั้นสูงของข้าราชการตำรวจยศพลตำรวจโท เป็นต้น

๓.๑.๓ **ข้าราชการพลเรือนสามัญ** กฎหมายกำหนดให้ได้รับเงินเดือนสูงสุดไม่เกินอัตราเงินเดือนขั้นสูงของประเภทและระดับตำแหน่งที่กำหนดตามบัญชีเงินเดือนท้ายพระราชบัญญัติ โดยไม่สามารถรับเงินเดือนสูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นสูงที่กำหนดตามระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ได้ เช่น ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ เมื่อได้รับเงินเดือนจนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูง (อัตรา ๔๓,๖๐๐ บาท) แล้ว จะไม่สามารถรับเงินเดือนสูงขึ้นได้อีก เป็นผลให้มีข้าราชการพลเรือนสามัญทุกประเภทและระดับตำแหน่งรวมจำนวนประมาณ ๔๕,๓๘๐ คน ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูง (เงินเดือนตัน) และนำมาสู่ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความเป็นธรรมของอัตราเงินเดือน ซึ่งขยายวงกว้างขึ้นจนกระทั่งครั้งล่าสุดได้มีการยื่นฟ้องผู้ที่เกี่ยวข้องต่อศาลปกครองเพื่อขอให้แก้ไขปัญหาเรื่องความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนระหว่างข้าราชการประเภทต่าง ๆ

/๓.๒ ...

๓.๒ มาตรา ๕๐/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม บัญญัติว่า ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น เพื่อเป็นการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรม ก.พ. อาจกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับการเยียวยาโดยให้ได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งตามที่เห็นสมควรเป็นกรณี ๆ ไปก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๓.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง สรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับใดที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษและผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ โดยให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินอัตราที่ ก.พ. กำหนดตามข้อ ๓ (๒) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินขั้นสูงของประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น

๓.๓.๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน หรือต่างระดับ และเงินเดือนที่ได้รับอยู่สูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ สำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ได้รับอยู่เดิมโดยให้ได้รับเงินเดือนตามข้อ ๓.๓.๑ ตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน หรือต่างระดับ

๓.๓.๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการในข้อ ๓.๓.๑ ให้ได้รับเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยคำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ยกเว้นกรณีผู้ดำรง

/ตำแหน่ง...

ตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสและประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานที่ ก.พ. กำหนดอัตราเงินเดือนสูงสุดไว้ เมื่อได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสและผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ตามข้อ ๓ (๑) และ (๒) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วแต่กรณีแล้ว ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนโดยคำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสหรือตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิระดับบน ๒ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดต้องพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนดังกล่าวในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุ

๓.๓.๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้เมื่อได้รับเงินเดือนจนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดแล้ว ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง

๓.๓.๕ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่งอยู่ในวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีผลใช้บังคับ ให้นำค่าตอบแทนดังกล่าวมารวมเป็นเงินเดือน ในกรณีที่มีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปรับเป็นสิบบาท และให้ได้รับเงินเดือนในอัตราใหม่ตั้งแต่วันที่หลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีผลใช้บังคับ

๓.๓.๖ กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้นำเสนอ ก.พ. พิจารณา

(หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)

๓.๔ **การมีผลใช้บังคับ** ให้หลักเกณฑ์และวิธีการข้างต้น มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

๔. <u>ค่าใช้จ่ายและแหล่งที่มา</u>

ประมาณการงบประมาณที่ใช้เพิ่มขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประมาณ ๓๐๐ ล้านบาท

/๕. ...

๕. <u>ข้อเสนอของส่วนราชการ</u>

เพื่อเป็นการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนระหว่างข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่น สำนักงาน ก.พ. ขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์)
เลขาธิการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๒๗
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๓๖๒

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

ข้อ ๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับใดที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษและผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ โดยให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินอัตราที่ ก.พ. กำหนดตามข้อ ๓ (๒) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินขั้นสูงของประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น

ข้อ ๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน หรือต่างระดับ และเงินเดือนที่ได้รับอยู่สูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ สำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ได้รับอยู่เดิมโดยให้ได้รับเงินเดือนตามข้อ ๑ ตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน หรือต่างระดับ

ข้อ ๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการในข้อ ๑ ให้ได้รับเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แล้วแต่กรณี ดังนี้

(๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้

(ก) ประเภทบริหารระดับต้น

(ข) ประเภทอำนวยการระดับต้นและระดับสูง

(ค) ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนถึงอัตราขั้นสูงของบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ

(ง) ประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโสในสายงานที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนถึงอัตราขั้นสูงของบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ และระดับทักษะพิเศษ

ให้ได้รับเงินเดือนโดยคำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

(๒) ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสและประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานนอกเหนือจากข้อ ๓ (๑) (ค) และ (ง) เมื่อได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส และผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ตามข้อ ๓ (๑) และ (๒) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วแต่กรณีแล้ว ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนโดยคำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสหรือตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ระดับบน ๒ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดต้องพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนดังกล่าวในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุ

ข้อ ๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ เมื่อได้รับเงินเดือนจนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดแล้ว ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง

ข้อ ๕ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่งอยู่ในวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีผลใช้บังคับ ให้นำค่าตอบแทนดังกล่าวมารวมเป็นเงินเดือน ในกรณีที่มีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปรับเป็นสิบบาท และให้ได้รับเงินเดือนในอัตราใหม่ตั้งแต่วันที่หลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีผลใช้บังคับ

ข้อ ๖ กรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้นำเสนอ ก.พ. พิจารณา

ด่วนที่สุด
ที่ กค ๐๔๐๘.๓/๑๗๕๕



กระทรวงการคลัง
ถนนพระราม ๖ กทม. ๑๐๔๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๓๖๔๒๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงการคลังเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี กรณีสำนักงาน ก.พ. เสนอเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว ขอเรียนว่า หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับใดที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง เว้นแต่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษและผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินขั้นสูงของประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ได้รับเดือนในตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น เพื่อเป็นการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรมรวมทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนระหว่างข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่น โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ และประมาณการงบประมาณที่ใช้เพิ่มขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประมาณ ๓๐๐ ล้านบาท ซึ่งส่วนราชการสามารถใช้จ่ายจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ได้รับการจัดสรร ดังนั้น จึงเห็นสมควรที่คณะรัฐมนตรีจะให้ความเห็นชอบในหลักการร่างหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิสุทธิ์ ศรีสุพรรณ)
รัฐมนตรีช่วยว่าการฯ รักษาราชการแทน
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง
กองค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล
กลุ่มงานเงินเดือน ค่าจ้าง บำเหน็จบำนาญ
โทร. ๐ ๒๑๒๗ ๗๒๖๔
โทรสาร ๐ ๒๑๒๗ ๗๒๖๗

ด่วนที่สุด
ที่ นร ๐๗๓๐/๓๕

สำนักงบประมาณ
ถนนพระรามที่ ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๓๖๔๒๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงบประมาณเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี กรณีสำนักงาน ก.พ. เสนอ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง โดยมีรายละเอียดของหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังนี้

๑. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับใดที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง เว้นแต่กรณี ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ และผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง

๒. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภทต่างสายงาน หรือต่างระดับ และเงินเดือนที่ได้รับอยู่สูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนด

๓. ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ในข้อ ๑ ให้คำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ยกเว้นกรณีผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสและประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานที่ ก.พ. กำหนดอัตราเงินเดือนสูงสุดไว้ เมื่อได้รับเงินเดือนถึงอัตราสูงสุดที่ ก.พ. กำหนด ดังกล่าว ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนโดยคำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสหรือตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิระดับบน ๒ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

๔. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์วิธีการนี้ เมื่อได้รับเงินเดือนจนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดแล้ว ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง

๕. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษฯ อยู่ในวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีผลใช้บังคับ ให้นำค่าตอบแทนดังกล่าวมารวมเป็นเงินเดือน

๖. กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้นำเสนอ ก.พ. พิจารณาความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงบประมาณพิจารณาแล้วขอเรียนว่า หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง มีสาระสำคัญเพื่อเป็นการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนระหว่างข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่น โดยกรณีดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) แล้ว จึงเห็นสมควรที่คณะรัฐมนตรีจะพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

สำหรับค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เห็นควรให้ส่วนราชการใช้จ่ายจากงบบุคลากรของส่วนราชการต่าง ๆ ไปก่อนเป็นลำดับแรก หากไม่เพียงพอให้ส่วนราชการขอทำความตกลงกับกรมบัญชีกลางเพื่อขอรับจัดสรรงบกลาง รายการเงินเลื่อนเงินเดือนและเงินปรับวุฒิข้าราชการ ส่วนภาระค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในปีงบประมาณต่อ ๆ ไป เห็นควรให้จัดทำแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อเสนอขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามความจำเป็นและเหมาะสมตามขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมศักดิ์ โชติรัตนะศิริ)
ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ

กองพัฒนาระบบงบประมาณและการจัดการ
โทร. ๐ ๒๒๖๕ ๑๗๗๕
โทรสาร ๐ ๒๒๗๓ ๙๕๒๓



ที่ นร ๑๑๐๑/ ๖๓๓๑

สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๙๖๒ ถนนกรุงเกษม กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล)๓๖๔๒๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งของสำนักงาน ก.พ. ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติพิจารณาแล้ว เพื่อมิให้เกิดความเหลื่อมล้ำการได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูง (เงินเดือนต้น) ของข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่น เห็นควรให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ทั้งนี้ควรประมาณการงบประมาณที่ใช้เพิ่มขึ้น กรณีข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการได้รับเงินเดือนสูงขึ้นส่งผลให้ได้รับเงินบำเหน็จบำนาญเพิ่มขึ้นด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายปรเมธี วิมลศิริ)
เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สำนักงานเลขาธิการ
โทร. ๐ ๒๒๘๒ ๙๑๔๔
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๘๐๑๓

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๒๙๙



คณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ
สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/๓๖๔๒๙ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙ และด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/๓๖๔๓๐ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙

ตามหนังสือที่อ้างถึง ขอให้คณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ (กงช.) เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี กรณีสำนักงาน ก.พ. เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ฝ่ายเลขานุการ กงช. พิจารณาแล้ว ขอเรียนว่า การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ จะเป็นการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนระหว่างข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่น เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๘ จึงเห็นควรพิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิสูตร์ ประสิทธิ์ศิริวงศ์)
เลขาธิการ ก.พ.
กรรมการและเลขานุการ กงช.

ฝ่ายเลขานุการ กงช.
สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๒๗
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๓๖๒

สำเนา

ด่วนที่สุด
ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

เรียน รอง-นรม., รัฐ-นร., กระทรวง, กรม, เลขา-คสช.

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๒๕๘ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๙
๒. สำเนาหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๘.๓/๑๙๕๕๖ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙
๓. สำเนาหนังสือสำนักงบประมาณ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๗๓๐/๓๕ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙
๔. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ นร ๑๑๐๑/๖๑๓๑ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙
๕. สำเนาหนังสือคณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๒๗๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้เสนอเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ไปเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา ซึ่งกระทรวงการคลัง สำนักงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ ได้เสนอความเห็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๙ ลงมติเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามมติคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๙ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ สำหรับค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานให้เป็นไปตามความเห็นของสำนักงบประมาณ

จึงเรียนยืนยันมา/จึงเรียนยืนยันมาและขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดทราบและถือปฏิบัติต่อไป/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดทราบและถือปฏิบัติต่อไป/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

ธีระพงษ์ วงศ์ศิวะวิลาส

(นายธีระพงษ์ วงศ์ศิวะวิลาส)
รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี รักษาราชการแทน
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๒๗ (สิริพร), ๔๔๒ (เฉลิมขวัญ)
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖ www.soc.go.th



ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๒๕๘ สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หนังสือรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) เห็นชอบให้เสนอคณะรัฐมนตรี

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ขอเสนอ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา โดยที่เรื่องนี้เข้าข่ายที่จะต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรีตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๔ (๑) ทั้งนี้ รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) กำกับการบริหารราชการสำนักงาน ก.พ. ได้เห็นชอบให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีด้วยแล้ว (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑)

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

๑. <u>ความเป็นมา</u>

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๙ ได้พิจารณาปัญหาความเหลื่อมล้ำในการได้รับเงินเดือนของข้าราชการประเภทต่าง ๆ แล้ว เห็นว่า การที่ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูง (เงินเดือนตัน) ในอัตราที่ต่ำกว่าข้าราชการประเภทอื่น ถือเป็นกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น สมควรที่จะกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับการเยียวยาตามมาตรา ๕๐/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงได้มีมติเห็นชอบการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และให้หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ และให้สำนักงาน ก.พ. นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

๒. <u>เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี</u>

โดยที่มาตรา ๕๐/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้คณะรัฐมนตรีมีอำนาจในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรม ดังนั้น เพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่น จึงจำเป็นต้องเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา

/๓. ...

๓. <u>สาระสำคัญ ข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย</u>

๓.๑ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ กำหนดเกี่ยวกับการได้รับเงินเดือนของข้าราชการไว้แตกต่างกันทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการรับเงินเดือนระหว่างข้าราชการแต่ละประเภท สรุปได้ดังนี้

๓.๑.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กฎหมายกำหนดให้สามารถรับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงของระดับหรือตำแหน่งที่กำหนดตามบัญชีเงินเดือนท้ายพระราชบัญญัติหรือกฎกระทรวงได้ โดยให้ไปอาศัยรับเงินเดือนในระดับถัดไป เช่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ (อัตรา ๔๑,๖๒๐ บาท) แล้ว สามารถรับเงินเดือนต่อไปได้จนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ (อัตรา ๕๘,๓๙๐ บาท) เป็นต้น

๓.๑.๒ ข้าราชการทหารและข้าราชการตำรวจ กฎหมายกำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามระดับที่กำหนดตามบัญชีอัตราเงินเดือนท้ายพระราชบัญญัติ เช่น ข้าราชการตำรวจยศดาบตำรวจ ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ป.๓ ร้อยตำรวจตรี - ร้อยตำรวจเอก ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ส.๑ และพันตำรวจตรี ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ส.๒ แต่โดยที่อัตราเงินเดือนขั้นสูงของระดับ ป.๓ ระดับ ส.๑ และระดับ ส.๒ กำหนดไว้เท่ากันที่อัตรา ๓๘,๗๕๐ บาท จึงเป็นผลให้ข้าราชการตำรวจยศดาบตำรวจสามารถได้รับเงินเดือนสูงขึ้นได้จนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของข้าราชการตำรวจยศพันตำรวจตรี นอกจากนั้น คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๙ ยังได้มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเยียวยาให้ข้าราชการทหารและข้าราชการตำรวจบางชั้นยศได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงตามบัญชีอัตราเงินเดือนท้ายพระราชบัญญัติ เช่น ข้าราชการตำรวจยศพลตำรวจตรี เมื่อได้รับเงินเดือนจนถึงอัตราขั้นสูงของระดับ ส.๖ (อัตรา ๖๙,๐๔๐ บาท) แล้ว สามารถรับเงินเดือนสูงขึ้นได้จนถึง อัตรา ๗๔,๓๒๐ บาท ซึ่งเป็นอัตราที่เท่ากับเงินเดือนขั้นสูงของข้าราชการตำรวจยศพลตำรวจโท เป็นต้น

๓.๑.๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญ กฎหมายกำหนดให้ได้รับเงินเดือนสูงสุดไม่เกินอัตราเงินเดือนขั้นสูงของประเภทและระดับตำแหน่งที่กำหนดตามบัญชีเงินเดือนท้ายพระราชบัญญัติ โดยไม่สามารถรับเงินเดือนสูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นสูงที่กำหนดตามระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ได้ เช่น ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ เมื่อได้รับเงินเดือนจนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูง (อัตรา ๔๓,๖๐๐ บาท) แล้ว จะไม่สามารถรับเงินเดือนสูงขึ้นได้อีก เป็นผลให้มีข้าราชการพลเรือนสามัญทุกประเภทและระดับตำแหน่งรวมจำนวนประมาณ ๔๕,๓๘๐ คน ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูง (เงินเดือนตัน) และนำมาสู่ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความเป็นธรรมของอัตราเงินเดือน ซึ่งขยายวงกว้างขึ้นจนกระทั่งครั้งล่าสุดได้มีการยื่นฟ้องผู้ที่เกี่ยวข้องต่อศาลปกครองเพื่อขอให้แก้ไขปัญหาเรื่องความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนระหว่างข้าราชการประเภทต่าง ๆ

/๓.๒ ...

๓.๒ มาตรา ๕๐/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม บัญญัติว่า ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น เพื่อเป็นการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรม ก.พ. อาจกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับการเยียวยาโดยให้ได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งตามที่เห็นสมควรเป็นกรณี ๆ ไปก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๓.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง สรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับใดที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษและผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ โดยให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินอัตราที่ ก.พ. กำหนดตามข้อ ๓ (๒) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินขั้นสูงของประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น

๓.๓.๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน หรือต่างระดับ และเงินเดือนที่ได้รับอยู่สูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ สำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ได้รับอยู่เดิมโดยให้ได้รับเงินเดือนตามข้อ ๓.๓.๑ ตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน หรือต่างระดับ

๓.๓.๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการในข้อ ๓.๓.๑ ให้ได้รับเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยคำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ยกเว้นกรณีผู้ดำรง

ตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสและประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานที่ ก.พ. กำหนดอัตราเงินเดือนสูงสุดไว้ เมื่อได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสและผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ตามข้อ ๓ (๑) และ (๒) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วแต่กรณีแล้ว ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนโดยคำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสหรือตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิระดับบน ๒ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดต้องพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนดังกล่าวในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุ

๓.๓.๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้เมื่อได้รับเงินเดือนจนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดแล้ว ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง

๓.๓.๕ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่งอยู่ในวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีผลใช้บังคับ ให้นำค่าตอบแทนดังกล่าวมารวมเป็นเงินเดือน ในกรณีที่มีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปรับเป็นสิบบาท และให้ได้รับเงินเดือนในอัตราใหม่ตั้งแต่วันที่หลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีผลใช้บังคับ

๓.๓.๖ กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้นำเสนอ ก.พ. พิจารณา

(หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)

๓.๔ **การมีผลใช้บังคับ** ให้หลักเกณฑ์และวิธีการข้างต้น มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

๔. <u>ค่าใช้จ่ายและแหล่งที่มา</u>

ประมาณการงบประมาณที่ใช้เพิ่มขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประมาณ ๓๐๐ ล้านบาท

/๕. ...

๕. <u>ข้อเสนอของส่วนราชการ</u>

เพื่อเป็นการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนระหว่างข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่น สำนักงาน ก.พ. ขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์)
เลขาธิการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๒๗
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๓๖๒

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

ข้อ ๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับใดที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษและผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ โดยให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินอัตราที่ ก.พ. กำหนดตามข้อ ๓ (๒) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินขั้นสูงของประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น

ข้อ ๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน หรือต่างระดับ และเงินเดือนที่ได้รับอยู่สูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ สำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ได้รับอยู่เดิมโดยให้ได้รับเงินเดือนตามข้อ ๑ ตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน หรือต่างระดับ

ข้อ ๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการในข้อ ๑ ให้ได้รับเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แล้วแต่กรณี ดังนี้

(๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้

(ก) ประเภทบริหารระดับต้น

(ข) ประเภทอำนวยการระดับต้นและระดับสูง

(ค) ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนถึงอัตราขั้นสูงของบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ

(ง) ประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโสในสายงานที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนถึงอัตราขั้นสูงของบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ และระดับทักษะพิเศษ

ให้ได้รับเงินเดือนโดยคำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

(๒) ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสและประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานนอกเหนือจากข้อ ๓ (๑) (ค) และ (ง) เมื่อได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส และผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ตามข้อ ๓ (๑) และ (๒) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วแต่กรณีแล้ว ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนโดยคำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสหรือตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ระดับบน ๒ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดต้องพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนดังกล่าวในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุ

ข้อ ๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ เมื่อได้รับเงินเดือนจนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดแล้ว ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง

ข้อ ๕ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่งอยู่ในวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีผลใช้บังคับ ให้นำค่าตอบแทนดังกล่าวมารวมเป็นเงินเดือน ในกรณีที่มีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปรับเป็นสิบบาท และให้ได้รับเงินเดือนในอัตราใหม่ตั้งแต่วันที่หลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีผลใช้บังคับ

ข้อ ๖ กรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้นำเสนอ ก.พ. พิจารณา

ด่วนที่สุด

ที่ กค ๐๔๐๘.๗/๑๗๕๖



กระทรวงการคลัง
ถนนพระราม ๖ กทม. ๑๐๔๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๓๖๔๒๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงการคลังเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี กรณีสำนักงาน ก.พ. เสนอเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว ขอเรียนว่า หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับใดที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง เว้นแต่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษและผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินขั้นสูงของประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ได้รับเดือนในตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น เพื่อเป็นการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรมรวมทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนระหว่างข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่น โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ และประมาณการงบประมาณที่ใช้เพิ่มขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประมาณ ๓๐๐ ล้านบาท ซึ่งส่วนราชการสามารถใช้จ่ายจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ได้รับการจัดสรร ดังนั้น จึงเห็นสมควรที่คณะรัฐมนตรีจะให้ความเห็นชอบในหลักการร่างหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิสุทธิ์ ศรีสุพรรณ)
รัฐมนตรีช่วยว่าการฯ รักษาราชการแทน
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง
กองค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล
กลุ่มงานเงินเดือน ค่าจ้าง บำเหน็จบำนาญ
โทร. ๐ ๒๑๒๗ ๗๒๖๔
โทรสาร ๐ ๒๑๒๗ ๗๒๖๗

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๗๓๐/๓๕

สำนักงบประมาณ

ถนนพระรามที่ ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๓๖๔๒๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงบประมาณเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี กรณีสำนักงาน ก.พ. เสนอ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง โดยมีรายละเอียดของหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังนี้

๑. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับใดที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง เว้นแต่กรณี ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ และผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง

๒. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภทต่างสายงาน หรือต่างระดับ และเงินเดือนที่ได้รับอยู่สูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนด

๓. ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ในข้อ ๑ ให้คำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ยกเว้นกรณีผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสและประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานที่ ก.พ. กำหนดอัตราเงินเดือนสูงสุดไว้ เมื่อได้รับเงินเดือนถึงอัตราสูงสุดที่ ก.พ. กำหนด ดังกล่าว ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนโดยคำนวณจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสหรือตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิระดับบน ๒ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

๔. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์วิธีการนี้ เมื่อได้รับเงินเดือนจนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนดแล้ว ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง

๕. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษฯ อยู่ในวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีผลใช้บังคับ ให้นำค่าตอบแทนดังกล่าวมารวมเป็นเงินเดือน

๖. กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้นำเสนอ ก.พ. พิจารณาความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงบประมาณพิจารณาแล้วขอเรียนว่า หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง มีสาระสำคัญเพื่อเป็นการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนระหว่างข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่น โดยกรณีดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) แล้ว จึงเห็นสมควรที่คณะรัฐมนตรีจะพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

สำหรับค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เห็นควรให้ส่วนราชการใช้จ่ายจากงบบุคลากรของส่วนราชการต่าง ๆ ไปก่อนเป็นลำดับแรก หากไม่เพียงพอให้ส่วนราชการขอทำความตกลงกับกรมบัญชีกลางเพื่อขอรับจัดสรรงบกลาง รายการเงินเลื่อนเงินเดือนและเงินปรับวุฒิข้าราชการ ส่วนภาระค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในปีงบประมาณต่อ ๆ ไป เห็นควรให้จัดทำแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อเสนอขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามความจำเป็นและเหมาะสมตามขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมศักดิ์ โชติรัตนะศิริ)
ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ

กองพัฒนาระบบงบประมาณและการจัดการ
โทร. ๐ ๒๒๖๕ ๑๗๗๕
โทรสาร ๐ ๒๒๗๓ ๙๕๒๓



ที่ นร ๑๑๐๑/ ๖๖๓๑

สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๙๖๒ ถนนกรุงเกษม กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล)๓๖๔๒๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งของสำนักงาน ก.พ. ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติพิจารณาแล้ว เพื่อมิให้เกิดความเหลื่อมล้ำการได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูง (เงินเดือนต้น) ของข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่น เห็นควรให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ทั้งนี้ควรประมาณการงบประมาณที่ใช้เพิ่มขึ้น กรณีข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการได้รับเงินเดือนสูงขึ้นส่งผลให้ได้รับเงินบำเหน็จบำนาญเพิ่มขึ้นด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายปรเมธี วิมลศิริ)
เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สำนักงานเลขาธิการ
โทร. ๐ ๒๒๘๒ ๙๑๔๔
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๘๐๑๓

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๒๙๗



คณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ
สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/๓๖๔๒๙ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙ และด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/๓๖๔๓๐ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙

ตามหนังสือที่อ้างถึง ขอให้คณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ (กงช.) เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี กรณีสำนักงาน ก.พ. เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ฝ่ายเลขานุการ กงช. พิจารณาแล้ว ขอเรียนว่า การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ จะเป็นการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือนระหว่างข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่น เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๘ จึงเห็นควรพิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิสูตร์ ประสิทธิ์ศิริวงศ์)
เลขาธิการ ก.พ.
กรรมการและเลขานุการ กงช.

ฝ่ายเลขานุการ กงช.
สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๒๗
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๓๖๒



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๑๑

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง กฎ ก.ค.ศ. การจัดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง ของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย กฎ ก.ค.ศ. การจัดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง ของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐

ด้วย ก.ค.ศ. ได้ออกกฎ ก.ค.ศ. การจัดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ กฎ ก.ค.ศ. ดังกล่าวได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๔ ตอนที่ ๒๐ ก วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ แล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิเชฐศักดิ์ สุวรรณรังค์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่ง
บุคลากรทางการศึกษา
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๑๑๐๒
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๒๕



กฎ ก.ค.ศ.

การจัดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือน
และเงินประจำตำแหน่งของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) และมาตรา ๓๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ค.ศ. โดยได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีออกกฎ ก.ค.ศ. ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒ แห่งกฎ ก.ค.ศ. การจัดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) มีสามประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) ประเภทอำนวยการ

(๒) ประเภทวิชาการ

(๓) ประเภททั่วไป”

ข้อ ๒ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๒/๑ และข้อ ๒/๒ แห่งกฎ ก.ค.ศ. การจัดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) พ.ศ. ๒๕๕๕

“ข้อ ๒/๑ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการภายในสถาบันการอาชีวศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา หรือตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากหรือสูงมากเป็นพิเศษที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการตามหลักเกณฑ์ในกฎ ก.ค.ศ. นี้

ข้อ ๒/๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ มีสองระดับ ดังต่อไปนี้

(๑) ระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมาก ดังต่อไปนี้

(ก) หัวหน้าส่วนราชการภายในสถาบันการอาชีวศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา

(ข) ตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น

(๒) ระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษ ดังต่อไปนี้

(ก) หัวหน้าส่วนราชการภายในสถาบันการอาชีวศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา

(ข) ตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง”

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๖ แห่งกฎ ก.ค.ศ. การจัดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๖ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานตามบัญชีกำหนดสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งท้ายกฎ ก.ค.ศ. นี้ ในตำแหน่งประเภทใดและระดับใด ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๕,๖๐๐ บาท

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๑๐,๐๐๐ บาท

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการที่มีประสบการณ์ ทักษะ และสมรรถนะตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๓,๕๐๐ บาท

(๔) ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๕,๖๐๐ บาท

(๕) ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๙,๙๐๐ บาท”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกบัญชีกำหนดสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งท้ายกฎ ก.ค.ศ. การจัดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้บัญชีท้ายกฎ ก.ค.ศ. นี้แทน

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐
ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ
ประธาน ก.ค.ศ.

บัญชีกำหนดสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง
ท้ายกฎ ก.ค.ศ. การจัดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือน
และเงินประจำตำแหน่งของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๐

ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นและระดับสูง ได้แก่

สายงานอำนวยการ

ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ได้แก่

๑. สายงานพยาบาลวิชาชีพ

๒. สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์

ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ได้แก่

๑. สายงานนิติการ

๒. สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๓. สายงานวิชาการศึกษา

๔. สายงานทรัพยากรบุคคล

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก.ค.ศ. ฉบับนี้ คือ โดยที่ ก.ค.ศ. ได้กำหนดให้ตำแหน่งประเภทอำนวยการเป็นประเภทของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของตำแหน่งที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการภายในสถาบันการอาชีวศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าภายในหน่วยงานการศึกษาอื่น และได้กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญในสายงานทรัพยากรบุคคลเพิ่มเติม ประกอบกับมาตรา ๓๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ บัญญัติให้การกำหนดระดับตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม ค. (๒) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.ค.ศ. นี้



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ล ๑๕

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

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 และมีผลใช้บังคับในวันที่ 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. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๓ ในกฎ ก.ค.ศ. นี้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครึ่งปีแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

“ครึ่งปีหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

“ครึ่งปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลังที่ผ่านมา แล้วแต่กรณี

“หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่า ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ อธิบดี หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า

“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 ช่วงของเงินเดือนระหว่างเงินเดือนขั้นต่ำถึงค่ากลาง หรือระหว่างค่ากลางถึงเงินเดือนขั้นสูง แล้วแต่กรณี และช่วงเงินเดือนที่ ก.ค.ศ. ปรับให้สอดคล้องกับฐานในการคำนวณด้วย

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

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

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้พิจารณาโดยยึดหลักคุณธรรม ความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลักตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งให้พิจารณาถึงความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน และข้อควรพิจารณาอื่นของผู้นั้น

การเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมิได้ดำเนินการตามวรรคสองและวรรคสาม แต่ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากันจะกระทำมิได้

ข้อ ๕ เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรวงเงินงบประมาณอย่างเป็นธรรม ให้ส่วนราชการบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนในภาพรวมของส่วนราชการหรือเขตพื้นที่การศึกษา, แล้วแต่กรณี

การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนในแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณ และให้ส่วนราชการหรือเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

ข้อ ๖ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยปกติให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังต่อไปนี้

(๑) ครั้งที่หนึ่ง เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่สอง เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ ๗ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนในแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนที่ได้รับแต่งตั้ง

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ การเลื่อนเงินเดือนให้คำนวณจากฐานในการคำนวณของอันดับเงินเดือนของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำหรับตำแหน่งที่มีวิทยฐานะซึ่งไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรา ๕๕ ไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระดับดีขึ้นไป หรือให้งดการเลื่อนเงินเดือน แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ หากผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นหรือวิทยฐานะที่สูงขึ้น และเงินเดือนที่ได้รับอยู่นั้นต่ำกว่าเงินเดือนขั้นสูงของอันดับเงินเดือนในตำแหน่งและวิทยฐานะใหม่ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษได้ โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งหลังสุดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว โดยให้เลื่อนเงินเดือนตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะใหม่นั้น

ข้อ ๘ ให้ ก.ค.ศ. กำหนดค่ากลาง ฐานในการคำนวณ และช่วงเงินเดือนตามกฎ ก.ค.ศ. นี้ แล้วให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งส่วนราชการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบเป็นการล่วงหน้า

ข้อ ๙ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจัดให้มีการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน ฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเงินเดือนนั้น

ในกรณีที่ไม่สั่งเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่สั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่แล้วมามีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละหกสิบ

(๒) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครึ่งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครึ่งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

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

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมาย

(ฌ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย ที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (๙) (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๑๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ส่งหรืออนุญาตให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ตามความจำเป็นหรือความต้องการของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพ หรือเป็นคุณวุฒิขาดแคลน ทั้งนี้ ต้องเป็นคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรองและกำหนดว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนไปศึกษา ให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา 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) มีความอุตสาหะ 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 มีผลการฝึกอบรมหรือมีความก้าวหน้าในการวิจัยที่มีคุณภาพสูง แล้วแต่กรณี

(๔) มีการใช้ความรู้เกี่ยวกับหลักวิชาที่ได้ศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษาที่สังกัด โดยจัดทำเป็นรายงานเสนอแนวความคิดหรือวิธีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษาเสนอต่อผู้บังคับบัญชาทุกครั้งที่มีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลาตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ให้คณะกรรมการพิจารณาผลการศึกษา ผลการฝึกอบรม หรือความก้าวหน้าในการวิจัย และรายงานเสนอแนวความคิดหรือวิธีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษาตาม (๔) เป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชา และให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชา ถ้าเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้ก่อนเมื่อผู้นั้นสำเร็จการศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย และกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้

การเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละสองของฐานในการคำนวณของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นในแต่ละรอบการประเมิน

เมื่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนได้สั่งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความในข้อนี้แล้ว ให้รายงาน ก.ค.ศ. ทราบ พร้อมทั้งจัดส่งหลักฐานและเอกสารประกอบการพิจารณา

ข้อ ๑๒ การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๑๐ (๙) (ข) ในครึ่งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์พิจารณา เว้นแต่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๐ (๕) และ (๖) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนมาเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย เปลี่ยนตำแหน่งสับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยราชการในต่างกระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานการศึกษาหรือได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๑๐ (๙) (ข) ในครึ่งปีที่แล้วมา ให้นำผลการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย

ข้อ ๑๓ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งในครึ่งปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๑๐ (๙) (ข) หรือถูกสั่งให้ไปทำการใดซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ หรือได้รับอนุญาต

ให้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ เนื่องจากได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่จนทำให้ตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการ เมื่อผู้นั้นกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนได้ครั้งละไม่เกินร้อยละสามของฐานเงินเดือนข้าราชการผู้นั้นในแต่ละรอบการประเมินสำหรับช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงาน หรือช่วงเวลาที่ถูกสั่งให้ไปทำการนั้น หรือช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ โดยให้ใช้ผลการเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพประกอบการพิจารณาด้วย โดยให้สั่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ควรจะได้เลื่อน ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด

ข้อ ๑๔ ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจะนำเอาเหตุที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญามาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษจะสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้วมีผลทำให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. นี้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. นี้

ข้อ ๑๗ ในครึ่งปีที่แล้วมา ถ้าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ

ข้อ ๑๘ ในครึ่งปีที่แล้วมา ถ้าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายนหรือ ๑ ตุลาคม ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญโดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

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 ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นที่ได้รอไว้ทั้งหมด

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 และมิได้กำหนดไว้ในกฎ 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 ได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างบัญชีเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากเดิมซึ่งเป็นแบบขั้นเงินเดือน มาเป็นแบบบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง และมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้บัญญัติให้ปรับเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่ได้รับอยู่เดิมเข้าสู่อัตราในบัญชีแนบท้ายพระราชบัญญัติ โดยให้ดำเนินการภายในหนึ่งปีนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา นอกจากนี้ ข้อ ๗ แห่งคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๑๖/๒๕๖๐ เรื่อง การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้กำหนดให้แก้ไขคำว่า “ขั้นเงินเดือน” ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นคำว่า “เงินเดือน” ทุกแห่งแล้ว ด้วยเหตุนี้ เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสอดคล้องกับบัญชีเงินเดือนที่เปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.ค.ศ. นี้



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๕

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละอันดับของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.ค.ศ. ได้แจ้งเวียน กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป เพื่อทราบและถือปฏิบัติ นั้น

สำนักงาน ก.ค.ศ. ขอเรียนว่า เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนตามกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ก.ค.ศ. จึงมีมติให้ดำเนินการดังนี้

๑. การเลื่อนเงินเดือนตั้งแต่ครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ใช้บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘

๒. การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละอันดับของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างเช่น

๒.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับเงินเดือนในอันดับ คศ.๒ วิทยฐานะครูชำนาญการ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนในอันดับ คศ.๒

๒.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับเงินเดือนในอันดับ คศ.๓ อาศัยรับเงินเดือนในอันดับ คศ.๔ ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนในอันดับ คศ.๓

๓. การคำนวณวงเงินงบประมาณและการบริหารวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการดำเนินการดังนี้

๓.๑ บริหารวงเงินในภาพรวมของส่วนราชการ โดยนับรวมเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่รับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เฉพาะตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี มาคำนวณวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๓

/๓.๒ การเลื่อน ...

๓.๒ การเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมินให้อยู่ในวงเงินร้อยละ ๓ ของเงินเดือนรวมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หากมีเงินเหลือไม่สามารถนำมาใช้ในรอบการประเมินต่อไปได้อีก

๓.๓ แยกวงเงินการเลื่อนเงินเดือนตามข้อ ๓.๑ ออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มที่ ๑ ตำแหน่งและวิทยฐานะที่รับเงินเดือนในอันดับครูผู้ช่วย คศ. ๑ คศ. ๒ และ คศ. ๓ และกลุ่มที่ ๒ ตำแหน่งและวิทยฐานะที่รับเงินเดือนในอันดับ คศ. ๔ และ คศ. ๕

๓.๔ กำหนดกรอบวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคลไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละอันดับของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ และแจ้งข้าราชการในสังกัดทราบด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอุษณีย์ ธโนศวรรย์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละอันดับ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

อันดับ	ช่วงเงินเดือน			ฐานในการคำนวณ	
				ระดับ	อัตรา
คศ.๕	๖๐,๘๔๐	-	๗๖,๘๐๐	บน	๖๘,๕๖๐
	๒๙,๙๘๐	-	๖๐,๘๓๐	ล่าง	๖๐,๘๓๐
คศ.๔	๕๐,๓๓๐	-	๖๙,๐๔๐	บน	๕๙,๖๓๐
	๒๔,๔๐๐	-	๕๐,๓๒๐	ล่าง	๕๐,๓๒๐
คศ.๓	๔๐,๒๘๐	-	๕๘,๓๙๐	บน	๔๙,๓๓๐
	๑๙,๘๖๐	-	๔๐,๒๗๐	ล่าง	๓๗,๒๐๐
คศ.๒	๓๐,๒๑๐	-	๔๑,๖๒๐	บน	๓๕,๒๗๐
	๑๖,๑๙๐	-	๓๐,๒๐๐	ล่าง	๓๐,๒๐๐
คศ.๑	๒๔,๘๙๐	-	๓๔,๓๑๐	บน	๒๙,๖๐๐
	๑๕,๔๔๐	-	๒๔,๘๘๐	ล่าง	๒๒,๗๘๐
ครูผู้ช่วย	๑๙,๙๑๐	-	๒๔,๗๕๐	บน	๒๒,๓๓๐
	๑๕,๐๕๐	-	๑๙,๙๐๐	ล่าง	๑๗,๔๘๐



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ก ๗

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป เพื่อทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย ไม่เกินร้อยละสองของฐานในการคำนวณให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ ตามนัยข้อ ๑๙ แห่งกฎ ก.ค.ศ. ฯ ตามหนังสือที่อ้างถึง โดยถือปฏิบัติตามแนวการพิจารณาของ ก.ค.ศ. ดังนี้

๑. ในครึ่งปีที่แล้วมา เป็นผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ตามข้อ ๔ วรรคสอง แห่งกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้ โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ และ

๒. ในครึ่งปีที่แล้วมา ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๓ เดือน ๑๕ วัน สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ หรือสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

อุษณีย์ ธโนศวรรย์

(นางสาวอุษณีย์ ธโนศวรรย์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/๑๗

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๖ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๗ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๕
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๘ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๕
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘
๔. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๒๓ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐
๕. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๒๑ ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๖. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๒๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๗. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๒๓ ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ – ๗ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติแล้ว นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วมีมติ ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ – ๗

๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับกับทุกส่วนราชการตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ทั้งนี้ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ – ๗ ก่อนหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ใช้บังคับและยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอุษณีย์ ธโนศวรรย์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๔๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๙๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/๑๘ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๒)

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีความยืดหยุ่น คล่องตัว สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และหลักการในการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล ประกอบกับกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายให้สถานศึกษามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีความรู้ความสามารถและศักยภาพในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาและนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๙ (๔) มาตรา ๕๗ และมาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ ข้อ ๘ (๑) และกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังนั้น ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

๑. ส่วนราชการ หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หมายความว่า อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๓. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก

๓.๑ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

๓.๑.๑ ต้องเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดส่วนราชการที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓.๑.๒ มีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

๓.๑.๓ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

๓.๑.๔ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

๓.๒ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ ต้องเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดส่วนราชการที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓.๒.๒ มีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

๓.๒.๓ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

๓.๒.๔ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

๔. การดำเนินการคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดถือระบบคุณธรรม ความเสมอภาค ความโปร่งใส และตรวจสอบได้ หากปรากฏว่ามีการทุจริตหรือส่อไปในทางไม่สุจริต หรือดำเนินการผิดพลาดอันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาแก้ไขหรือยกเลิกการคัดเลือกในครั้งนั้นได้ และรายงานให้ส่วนราชการ และ ก.ค.ศ. ทราบ

๕. ให้ส่วนราชการ ดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ดังนี้

๕.๑ กำหนดองค์ประกอบในการคัดเลือกให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี รวมทั้ง ตัวชี้วัด และคะแนน

๕.๒ กำหนดวิธีการและเงื่อนไขในการสมัครของผู้สมัคร

๕.๓ กำหนดวิธีการคัดเลือก ตามความเหมาะสม

๕.๔ กำหนดเกณฑ์การตัดสิน

๕.๕ กำหนดเงื่อนไขระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก

๕.๖ กำหนดวิธีการเรียกตัวและเงื่อนไขการบรรจุและแต่งตั้ง

๕.๗ กำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เป็นไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๕.๘ กำหนดองค์ประกอบการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามข้อตกลง รวมทั้งตัวชี้วัด คะแนนการประเมิน เกณฑ์การตัดสิน กรรมการประเมิน และวิธีการประเมิน

ทั้งนี้ เมื่อส่วนราชการดำเนินการ ตามข้อ ๕.๑ – ๕.๘ แล้ว ให้นำเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนแจ้ง กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ดำเนินการต่อไป

๖. ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี ดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ดังนี้

๖.๑ กำหนดวันและเวลาในการคัดเลือก

๖.๒ กำหนดตำแหน่งว่างที่จะใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง

๖.๓ จัดทำประกาศรับสมัครตามรายละเอียดที่ส่วนราชการ หรือ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี กำหนด รวมทั้งคุณสมบัติและเงื่อนไขที่กำหนดตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

๖.๔ ตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการคัดเลือก ตามวิธีการคัดเลือกที่ส่วนราชการกำหนด

ทั้งนี้ การบริหารจัดการเกี่ยวกับการดำเนินการคัดเลือก กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี อาจแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

๗. การบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ โดยความเห็นชอบของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้ดำเนินการออกคำสั่ง พร้อมทั้งส่งสำเนาคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ส่วนราชการ และสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานละ ๑ ชุด ภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันออกคำสั่ง

๘. ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ต้องได้รับการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อพัฒนาการศึกษาเป็นระยะเวลา ๖ เดือน ตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และวิธีการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ และตามข้อตกลงที่ส่วนราชการกำหนด โดยให้มีการประเมิน ๒ ครั้ง ๆ ละ ๓ เดือน หากผลการประเมินใน ๓ เดือนแรก ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ เพื่อพัฒนาตนเองและปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเมื่อครบ ๓ เดือนหลัง ให้มีการประเมินครั้งที่ ๒ แล้วให้ผู้ประเมินสรุปผลการประเมิน หากผลการประเมินรวมทั้ง ๒ ครั้ง ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้ผู้รับการประเมินปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ต่อไป แต่หากผลการประเมินรวมทั้ง ๒ ครั้ง ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้ดำเนินการตามมาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยให้ผู้ที่มีอำนาจตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดำเนินการสั่งย้ายและแต่งตั้งผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินรายนั้นไปดำรงตำแหน่งเดิมซึ่งเป็นตำแหน่งก่อนเข้าสู่ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ดังนี้

๘.๑ ให้สั่งย้ายหรือเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อแต่งตั้งให้ผู้นั้นดำรงตำแหน่งเดิมในหน่วยงานการศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๘.๒ กรณีหน่วยงานการศึกษาไม่มีอัตรากำลังในตำแหน่งเดิมซึ่งเป็นตำแหน่งก่อนเข้าสู่ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ตามข้อ ๘.๑ ให้ขออนุมัติ ก.ค.ศ. เพื่อกำหนดอัตรากำลังทดแทน

ในกรณีที่ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ได้ออกจากราชการก่อนครบระยะเวลาประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ๖ เดือน เช่น ลาออกจากราชการ หรือเกษียณอายุราชการ หรือเสียชีวิต เป็นต้น ให้ยุติการประเมิน ณ วันที่ออกจากราชการ โดยให้ถือว่าออกจากราชการในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งนั้น

๙. กรณีที่ตรวจสอบภายหลังพบว่า ผู้สมัครในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี รายใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามประกาศรับสมัครและตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ หากผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งไปแล้วต้องถูกเพิกถอนคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง และจะเรียกร้องสิทธิใด ๆ มิได้

๑๐. การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการก่อนหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ใช้บังคับ และยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

๑๑. กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา



ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว๔๐๖๗

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การกำหนดจำนวนครั้งของการลาและการมาทำงานสาย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตและผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

อ้างถึง (๑) หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/๓๗๑ ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๔๗

(๒) หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๔๕๘ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง (๑) และ (๒) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดจำนวนครั้งของการลาและการมาทำงานสายเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ความแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้พิจารณาแล้ว เพื่อให้การกำหนดจำนวนครั้งของการลาและการมาทำงานสายของข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/ค่าจ้างลูกจ้างประจำเป็นปัจจุบันสอดคล้องกับ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๘ (๘) กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ข้อ ๑๐ (๘) และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๘ (๗) จึงให้ยกเลิกข้อความตามหนังสือที่อ้างถึง (๑) และ (๒) โดยกำหนดจำนวนครั้งของการลาและการมาทำงานสายในรอบครึ่งปีที่แล้วมา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ตั้งแต่การเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๒) เป็นต้นไป ดังนี้

๑. เกณฑ์ที่ถือว่า “ลาบ่อยครั้ง”

(ก) ลาเกิน ๖ ครั้ง สำหรับข้าราชการ/ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษา

(ข) ลาเกิน ๘ ครั้ง สำหรับข้าราชการ/ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติราชการในสำนักงาน

สำหรับข้าราชการ/ลูกจ้างประจำที่ลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด แต่ถ้าวันลารวมกันทุกครั้งไม่เกิน ๑๕ วันทำการและมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้างอาจพิจารณาผ่อนผันให้เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้างได้

/๒. เกณฑ์ที่ถือว่า...

Scanned by CamScanner

๒. เกณฑ์ที่ถือว่า “มาทำงานสายเนือง ๆ”

(ก) มาทำงานสายเกิน ๘ ครั้ง สำหรับข้าราชการ/ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษา

(ข) มาทำงานสายเกิน ๙ ครั้ง สำหรับข้าราชการ/ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติราชการในสำนักงาน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอัมพร พินะสา)

ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
กลุ่มเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารบุคคล
โทร. ๐ ๒๒๘๘ ๕๖๕๒
โทร. ๐ ๒๒๘๑ ๐๖๓๘

Scanned by CamScanner



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว๒๐

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๓ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้ง กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ และมติ ก.ค.ศ. ในการดำเนินการให้ได้รับเงินเดือนตามกฎ ก.ค.ศ. ฯ ดังกล่าว เพื่อทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วเห็นว่า สภาพการณ์ในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไป และมีการเปลี่ยนระบบการเลื่อนเงินเดือนเป็นแบบช่วง จึงมีมติดังนี้

๑. ยกเลิกการดำเนินการตามมติ ก.ค.ศ. ตามหนังสือที่อ้างถึง

๒. กำหนดแนวปฏิบัติการดำเนินการตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ใหม่ ดังนี้

๒.๑ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ ตามข้อ ๑ (๑) (๒) (๓) (ก) (๕) (๖) (๗) ตั้งแต่วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

๒.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามข้อ ๑ (๔) วรรคสองผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับเงินเดือนในอันดับครูผู้ช่วยอยู่ก่อนวันที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้สั่งให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนเดิม และให้ไปอาศัยรับเงินเดือนในอันดับถัดไป คือ อันดับ คศ.๑ ได้อีกหนึ่งอันดับ โดยให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในขั้นหรืออัตราที่มีเงินเดือนเท่าเดิม หรือในกรณีที่ไม่มีขั้นที่มีเงินเดือนเท่าเดิมก็ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นที่มีเงินเดือนใกล้เคียงที่สูงกว่า ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๖

๒.๓ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในครั้งใดแล้วจะได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนของตำแหน่งและวิทยฐานะในอันดับ คศ.๒ คศ.๓ หรือ คศ.๔ แล้วแต่กรณี ให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนเดิมได้ โดยให้ไปอาศัยรับเงินเดือนในอันดับถัดไปได้อีกหนึ่งอันดับเท่านั้น ตามข้อ ๒ ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้

ข้าราชการครู ...

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ตั้งแต่การเลื่อนเงินเดือนครั้งที่สอง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓) เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอัมพร พินะสา)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/๓๐๔

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง การให้ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ออกจากราชการไปรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว ๑๑ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ออกจากราชการไปรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ให้ทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วเห็นว่า หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๓๘ ก. ข. และ ค. (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้รับเงินเดือนเพิ่มแบบขั้น แต่เนื่องจากกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป กำหนดระบบการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นการเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละ จึงมีมติให้นำหลักเกณฑ์ตามข้อ ๕.๒ ของหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว ซึ่งกำหนดการให้ได้รับเงินเดือนเป็นแบบร้อยละ มาใช้ในการพิจารณาปรับเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ออกจากราชการไปรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๓๘ ก. ข. และ ค. (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอัมพร พินะสา)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจตรวจติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๒๖
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๑๐๑

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

ที่ ๑๙/๒๕๖๐

เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ

จากข้อเท็จจริงที่ได้ปรากฏให้เห็นถึงสภาพปัญหาในการจัดการการศึกษาของประเทศในส่วนภูมิภาคทั้งในด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านระบบบริหารจัดการ และด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาเยาวชนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์และกำลังคนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ และเป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนและการพัฒนาด้านการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพทัดเทียมนานาประเทศ แม้ที่ผ่านมาคณะรักษาความสงบแห่งชาติได้มีความพยายามในการแก้ไขปัญหาด้วยการกำหนดมาตรการและกลไกขึ้นโดยมีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติมาแล้วหลายฉบับ แต่โดยเหตุที่สภาพปัญหาการจัดการการศึกษาของประเทศในส่วนภูมิภาคมีความซับซ้อนและสั่งสมมาเป็นเวลานาน จึงเป็นเหตุให้ต้องมีการกำหนดมาตรการและกลไกเพิ่มเติมเพื่อให้ปัญหาโดยส่วนใหญ่ได้รับการแก้ไขโดยเร็ว เพื่อประโยชน์ในการเตรียมการและรองรับการปฏิรูปการศึกษาอันเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งในการปฏิรูปประเทศตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับที่ได้รับความเห็นชอบจากประชามติได้บัญญัติไว้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ โดยความเห็นชอบของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ จึงมีคำสั่ง ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิก

(๑) คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๐/๒๕๕๙ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙

(๒) คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๑/๒๕๕๙ เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙

(๓) คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๓๘/๒๕๕๙ เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๐/๒๕๕๙ และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๑/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙

(๔) คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑/๒๕๖๐ เรื่อง การแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ เฉพาะข้อ ๘

ข้อ ๒ ให้มีคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ประกอบด้วย

(๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานกรรมการ

(๒) รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นกรรมการ

(๓) เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกรรมการ

(๔) เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นกรรมการ

(๕) เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป็นกรรมการ

(๖) เลขาธิการสภาการศึกษา เป็นกรรมการ

(๗) ประธานสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการ

(๘) ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการ

(๙) ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๓ ให้คณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ ๒ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดทิศทางการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการในระดับภูมิภาคหรือจังหวัด

(๒) โอนกิจการ ทรัพย์สิน หนี้ และเงินงบประมาณของส่วนราชการใดในกระทรวงศึกษาธิการไปเป็นของส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการตามบัญชีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด รวมทั้งพิจารณาการจัดสรรงบประมาณให้แก่หน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการในระดับภูมิภาคหรือจังหวัด

(๓) วางแผนงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการในระดับภูมิภาคหรือจังหวัด

(๔) เกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินงบประมาณและทรัพย์สินของส่วนราชการต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการได้ทั้งกระทรวงโดยต้องไม่เพิ่มอัตรากำลังคนและงบประมาณ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูปการศึกษาและการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค

การเกลี่ยอัตรากำลังตามวรรคหนึ่ง ให้ตัดโอนอัตราตำแหน่งและเงินงบประมาณแผ่นดินประจำอัตรา รวมตลอดทั้งงบบุคลากรที่จ่ายในลักษณะเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และเงินอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งตั้งไว้สำหรับตำแหน่งที่เกลี่ยนั้นมาเป็นของส่วนราชการที่รับโอน และการโอนหรือการนำรายจ่ายที่กำหนดไว้สำหรับส่วนราชการใดในกระทรวงศึกษาธิการตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมไปใช้สำหรับส่วนราชการที่รับโอน นอกเหนือจากกรณีตามมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๐๒ ให้กระทำได้

(๕) แต่งตั้ง โอน หรือย้ายผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการในระดับภูมิภาคหรือจังหวัด ทั้งนี้ตามประเภทหรือระดับตำแหน่งที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการกำหนด

ในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบัญญัติใดกำหนดให้องค์กรอื่นใดมีอำนาจหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง มิให้นำบทบัญญัตินั้นมาใช้บังคับแก่องค์กรซึ่งมีอำนาจหน้าที่ดังกล่าว

(๖) สั่งให้ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการในระดับภูมิภาคหรือจังหวัด หยุดการปฏิบัติหน้าที่หรือให้พ้นจากตำแหน่ง

ในกรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้ปฏิบัติงานผู้ใดถูกสั่งให้หยุดการปฏิบัติหน้าที่หรือถูกสั่งให้พ้นจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้งดการจ่ายค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ใด ๆ ในตำแหน่งในระหว่างที่ถูกสั่งให้หยุดการปฏิบัติหน้าที่หรือถูกสั่งให้พ้นจากตำแหน่งนับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่ง

(๗) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการศึกษาธิการจังหวัดตามข้อ ๙

(๘) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการและคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานได้ตามความจำเป็น

(๙) เชิญข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมาสอบถามข้อเท็จจริง รวมทั้งเรียกเอกสารจากหน่วยงานของรัฐหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณา

ข้อ ๔ ให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ ๒ รวมทั้งคณะอนุกรรมการและคณะทำงานตามข้อ ๓ (๘)

การเบิกจ่ายเบี้ยประชุมของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยเบี้ยประชุมกรรมการ ส่วนการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการอื่นที่จำเป็น ให้เบิกจ่ายได้ตามระเบียบของทางราชการ ทั้งนี้ ให้เบิกจ่ายจากงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ ๕ ให้มีสำนักงานศึกษาธิการภาค จำนวนสิบแปดภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ตามบัญชีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการในระดับพื้นที่ ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาในระดับภาคและจังหวัดโดยการอำนวยการ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษาแบบร่วมมือและบูรณาการกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นหรือภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่นั้น ๆ และให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดยุทธศาสตร์และบทบาทการพัฒนาภาคต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ทิศทางการดำเนินงานตามข้อ ๓ (๑) นโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด รวมทั้งการพัฒนาด้านอื่น ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบตามศักยภาพและโอกาสของบุคคลและชุมชนในแต่ละพื้นที่

(๒) สนับสนุนการพัฒนาจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การวิจัยและพัฒนา

(๓) กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบ

(๔) สนับสนุนการตรวจราชการ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่รับผิดชอบ

(๕) ประสานการบริหารงานระหว่างราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้เกิดการพัฒนาอย่างบูรณาการในระดับพื้นที่ของหลายจังหวัด โดยยึดการมีส่วนร่วมและประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

(๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๖ ให้มีศึกษาธิการภาคเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างในสำนักงานศึกษาธิการภาค มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการภาค และให้มีรองศึกษาธิการภาคจำนวนหนึ่งคน เพื่อช่วยเหลืองานศึกษาธิการภาค ทั้งนี้ ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งรองศึกษาธิการภาคต้องเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง หรือศึกษาธิการจังหวัด อยู่ก่อนวันที่คำสั่งนี้ใช้บังคับ

ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุศึกษาธิการภาค และสั่งบรรจุและแต่งตั้งรองศึกษาธิการภาค จากข้าราชการในกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ ๗ ในแต่ละจังหวัด ให้มีคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด เรียกโดยย่อว่า “กศจ.” ประกอบด้วย

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) ศึกษาธิการภาคในพื้นที่ที่รับผิดชอบ เป็นรองประธานกรรมการ

(๓) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และผู้แทนสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นกรรมการ

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกินหกคน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ ๒ โดยอย่างน้อยต้องมีผู้แทนองค์กรภาคเอกชน ผู้แทนองค์กรวิชาชีพ และผู้แทนภาคประชาชน ด้านละหนึ่งคน

(๕) ศึกษาธิการจังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ

(๖) รองศึกษาธิการจังหวัด เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

กศจ. อาจแต่งตั้งข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจำนวนไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

ข้อ ๘ ให้ กศจ. มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้

(๑) อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

(๒) กำหนดยุทธศาสตร์ แนวทางการจัดการศึกษา และการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท ประสานและส่งเสริมการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย

(๓) พิจารณาและให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาการศึกษา

(๔) พิจารณาและให้ความเห็นชอบกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและตัวชี้วัดในการดำเนินงานในลักษณะตัวชี้วัดร่วมของส่วนราชการหรือหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

(๕) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อคณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ ๒

(๖) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

(๗) วางแผนการจัดการศึกษาและพิจารณาเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณให้แก่สถานศึกษา

(๘) เสนอคณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ ๒ เพื่อแต่งตั้งคณะอนุกรรมการศึกษาธิการจังหวัดตามข้อ ๙

(๙) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานตามความจำเป็นเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของ กศจ. ซึ่งอย่างน้อยต้องมีคณะอนุกรรมการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ และคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา โดยให้นำองค์ประกอบของ อกศจ. มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในการเสนอและการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานตามวรรคหนึ่ง ต้องคำนึงถึงวงเงินงบประมาณที่ได้รับ ความคุ้มค่า ความประหยัด ความรวดเร็วและไม่เป็นการเพิ่มขั้นตอนในการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่จำเป็น

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่คณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ ๒ มอบหมาย

ข้อ ๙ ให้ กศจ. เสนอคณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ ๒ เพื่อแต่งตั้งคณะอนุกรรมการศึกษาธิการจังหวัด เรียกโดยย่อว่า “อกศจ.” เพื่อช่วยเหลือหรือกลั่นกรองงานให้แก่ กศจ. เกี่ยวกับการบรรจุ การแต่งตั้ง การโยกย้าย การดำเนินการทางวินัย การกำหนดวิทยฐานะ หรือการกำหนดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ให้ อกศจ. ตามวรรคหนึ่ง ประกอบด้วย

(๑) กรรมการใน กศจ. จำนวนหนึ่งคน เป็นประธานอนุกรรมการ

(๒) กรรมการใน กศจ. จำนวนสองคน เป็นอนุกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษาในจังหวัดจำนวนสองคน เป็นอนุกรรมการ

(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมิได้เป็นกรรมการใน กศจ. จำนวนไม่เกินสามคน เป็นอนุกรรมการ

(๕) ศึกษาธิการจังหวัด เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

ในกรณีมีความจำเป็น กศจ. อาจแต่งตั้งข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจำนวนไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการก็ได้

ข้อ ๑๐ การเบิกจ่ายเบี้ยประชุมของ กศจ. อกศจ. คณะอนุกรรมการและคณะทำงานตามข้อ ๘ (๙) เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยเบี้ยประชุมกรรมการ และการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการอื่น ๆ ที่จำเป็น ให้เบิกจ่ายได้ตามระเบียบของทางราชการ โดยเบิกจ่ายจากงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ ๑๑ ให้มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด การปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมาย และให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้

(๑) รับผิดชอบงานธุรการของ กศจ. อกศจ. คณะอนุกรรมการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา คณะอนุกรรมการและคณะทำงาน รวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมาย

(๒) จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการ

(๓) สั่งการ กำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

(๔) จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ

(๖) ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(๗) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศ และแนะแนวการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมทั้งติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา

(๘) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

(๙) ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา

(๑๐) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน

(๑๑) ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานต่าง ๆ ในจังหวัด

ข้อ ๑๒ ให้มีศึกษาธิการจังหวัด เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของศึกษาธิการภาค มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด รวมทั้งให้มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเฉพาะงานที่เกี่ยวกับ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และให้มีรองศึกษาธิการจังหวัด เพื่อช่วยเหลืองานศึกษาธิการจังหวัด จำนวนสามคน

ให้ศึกษาธิการจังหวัด รองศึกษาธิการจังหวัด และข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ ให้ศึกษาธิการจังหวัดดำรงตำแหน่งเทียบกับข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทอำนวยการระดับสูง และผู้ที่จะดำรงตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัดต้องเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการประเภทผู้บริหารการศึกษาหรือเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่รองศึกษาธิการภาคอยู่ก่อนวันที่คำสั่งนี้ใช้บังคับ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ข้อ ๑๓ การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดหรือกรุงเทพมหานครตามมาตรา ๕๓ (๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้ศึกษาธิการจังหวัดโดยความเห็นชอบของ กศจ. เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ ๑๔ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน กำกับดูแล และบูรณาการการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัดหรือกรุงเทพมหานคร ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เลขาธิการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มอบอำนาจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล วิชาการ การบริหารทั่วไป งบประมาณ และทรัพย์สินให้กับศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้ปฏิบัติราชการแทนในเรื่องนั้น

ให้เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมอบอำนาจในการปฏิบัติราชการตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนให้ศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการแทน

การมอบอำนาจตามวรรคหนึ่งและวรรคสองให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ ๒ กำหนด

ข้อ ๑๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ ๒ กำหนดสถานที่ตั้งของสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดให้แล้วเสร็จภายในสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่คำสั่งนี้มีผลใช้บังคับ ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวต้องไม่เป็นการเพิ่มหรือกระทบต่อภาระงบประมาณ

ข้อ ๑๖ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่และการดำเนินการใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค กศจ. อกศจ. คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๐/๒๕๕๙ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค กศจ. อกศจ. คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานตามคำสั่งนี้

ข้อ ๑๗ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่และการดำเนินการใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่ของศึกษาธิการภาค รองศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และรองศึกษาธิการจังหวัดตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๑/๒๕๕๙ เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของศึกษาธิการภาค รองศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และรองศึกษาธิการจังหวัด ตามคำสั่งนี้

ข้อ ๑๘ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการ กิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิหนี้ ภาระผูกพัน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๑/๒๕๕๙ เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ไปเป็นของสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการตามคำสั่งนี้

ข้อ ๑๙ ให้สำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๑/๒๕๕๙ เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่คำสั่งนี้ใช้บังคับเป็นสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตามคำสั่งนี้

ข้อ ๒๐ ให้ศึกษาธิการภาค รองศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และรองศึกษาธิการจังหวัดตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๑/๒๕๕๙ เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่คำสั่งนี้มีผลใช้บังคับเป็นศึกษาธิการภาค รองศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และรองศึกษาธิการจังหวัดตามคำสั่งนี้

ข้อ ๒๑ บรรดาบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีใดที่อ้างถึงคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ถือว่าอ้างถึง กศจ. ตามคำสั่งนี้ โดยให้บทบัญญัติดังกล่าวยังคงมีผลใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับคำสั่งนี้

ข้อ ๒๒ การยุบเลิกและการใดที่ได้ดำเนินการไปในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการยุบเลิกคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๑๐/๒๕๕๙ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙ คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๑/๒๕๕๙ เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙ และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๓๘/๒๕๕๙ เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๐/๒๕๕๙ และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๑/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙ ให้ยังคงมีผลใช้บังคับต่อไป

ข้อ ๒๓ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามคำสั่งนี้ ให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค

ข้อ ๒๔ ในกรณีเห็นสมควรนายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีอาจเสนอให้คณะรักษาความสงบแห่งชาติแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำสั่งนี้ได้

ข้อ ๒๕ คำสั่งนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐
พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ



ที่ ศธ ๐๒๑๓๓/ ๒๕๐๒

กระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง แจ้งประกาศคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค

เรียน ศึกษาธิการจังหวัด ทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐ จำนวน ๑ แผ่น

ด้วยคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ได้มีประกาศ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐ เรื่อง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค เกี่ยวกับวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ตามข้อ ๗ (๔) ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ และวาระการดำรงตำแหน่งและคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิในคณะอนุกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ตามข้อ ๙ (๔) ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐

กระทรวงศึกษาธิการ จึงขอส่งประกาศคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาคดังกล่าว มายังท่านเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์)
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กรรมการและเลขานุการ
คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค

สำนักงานปลัดกระทรวง
สำนักบูรณาการการศึกษา
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๙๑๒
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๖๓



ประกาศคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค
เรื่อง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค

เพื่อให้การปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๓ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ ประกอบกับมติของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐ จึงมีคำวินิจฉัย ดังนี้

ข้อ ๑ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ตามข้อ ๗ (๔) ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ และผู้ทรงคุณวุฒิในคณะอนุกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ตามข้อ ๙ (๔) ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปีนับตั้งแต่วันที่คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค หรือคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด มีคำสั่งแต่งตั้ง และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้อีก แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินกว่าสองวาระมิได้

ข้อ ๒ ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะอนุกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ตามข้อ ๙ (๔) ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ ต้องไม่เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(หม่อมหลวงปนัดดา ดิศกุล)
รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ
ปฏิบัติราชการแทนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ
ประธานคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค



แนวทางการดำเนินการ

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

(ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๒ 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 จึงได้จัดทำ**แนวทางการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา** เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษามีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนและครอบคลุมเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ รวมทั้งใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติหรือปรับประยุกต์การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) โดยเชื่อมโยงบูรณาการกับการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และสอดคล้องกับบริบทในการปฏิบัติหน้าที่

กลุ่มส่งเสริมประสานการบริหารงานบุคคล
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
มกราคม ๒๕๖๕

สารบัญ

หน้า

คำนำ

ส่วนที่ ๑ บทนำ **๑**

ความสำคัญและความเป็นมา ๑

สรุปหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ๓

นิยามศัพท์ ๖

ภาระงาน ๗

ส่วนที่ ๒ แนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน **๘**

การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ๘

คำชี้แจงการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ๘

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ๙

ส่วนที่ ๓ แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน **๑๐**

ขอบข่ายการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ๑๐

แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ๑๓

ส่วนที่ ๔ แนวทางการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง **๑๕**

คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ๑๕

การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ๑๕

การนำผลการประเมินพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ๑๕

องค์ประกอบการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ๑๕

ส่วนที่ ๕ การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ **๒๐**

คุณสมบัติ ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ในการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ๒๐

วิธีดำเนินการ ๒๔

การประเมินสำหรับการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ๒๘

แนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ๓๑

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ๓๔

บรรณานุกรม **๓๕**

หน้า

ภาคผนวก **๓๖**

- หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔) ๓๗
- มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔) ๓๗
- ตัวอย่าง แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ๓๗

คณะผู้จัดทำ

สารบัญภาพ

		หน้า
แผนภาพที่ ๑	ข้อตกลงในการพัฒนางาน	๓
แผนภาพที่ ๒	คุณสมบัติการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา	๓
แผนภาพที่ ๓	ความเชื่อมโยงและความสัมพันธ์ของการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน เพื่อนำข้อตกลงไปใช้ในการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ	๔
แผนภาพที่ ๔	ขั้นตอนและการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ	๕
แผนภาพที่ ๕	การขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน กรณียื่นคำขอแล้ว	๓๓
แผนภาพที่ ๖	การขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน กรณียังไม่ได้ยื่นคำขอ	๓๓

ส่วนที่ ๑

บทนำ

ความสำคัญและความเป็นมา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๕๔ และหมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ จ. ด้านการศึกษา (๓) บัญญัติไว้ว่า “ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ และประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู” ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ที่กำหนดให้ปฏิรูปประเทศไว้ ๖ ด้าน หรือ ๖ ยุทธศาสตร์การปฏิรูปประเทศ ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี กระบวนการปฏิรูปการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าสำคัญต่อการปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการบรรลุตามยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดไว้ในด้านต่าง ๆ เนื่องด้วยการศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ อีกทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ได้กำหนดกิจกรรมและยุทธศาสตร์ยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษา (Enhance Quality of Education) ครอบคลุมผลลัพธ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ (Learning Outcomes) ทั้งด้านความรู้ ทักษะเจตคติที่ถูกต้องและรู้จักดูแลสุขภาพ เพื่อการจัดการในเรื่องการดำรงชีวิตของตนเองและการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ รวมทั้งครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่ต้องเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ครูมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เรื่องและประเด็นปฏิรูป ได้กำหนดแผนงานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา ๗ เรื่องเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษาข้างต้น ในเรื่องที่ ๔ : การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ประกอบด้วยประเด็นปฏิรูป ๕ ประเด็น ได้แก่ (๑) การผลิตครู และการคัดกรองครู เพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู (๒) การพัฒนาวิชาชีพครู (๓) เส้นทางวิชาชีพครู เพื่อให้ครูมีความก้าวหน้า ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม (๔) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษา (๕) องค์กรวิชาชีพครู และการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในส่วนแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและการแต่งตั้ง และกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายในการปรับหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะใหม่ต้องส่งผลไปถึงผู้เรียน มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าการจัดทำผลงานวิชาการ มีการบูรณาการการทำงานที่เชื่อมโยงกัน โดยมีการประเมินที่ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อนและเป็นธรรม

จากงานวิจัยในโครงการการสังเคราะห์ระบบและแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพครู : จากแนวคิดการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสู่การปฏิบัติ โดยรองศาสตราจารย์ ดร.ประวิต เอราวรรณ์ ซึ่งได้ศึกษาแนวคิดและรายงานการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ และหน่วยงานต่าง ๆ พบว่า จากรายงานของ OECD/UNESCO เมื่อปี ๒๐๑๖ และจากผลการศึกษาของ Schleicher เมื่อปี ๒๐๑๒ พบว่าระบบการสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพนั้น มีปัจจัยหลายอย่างที่เป็นอุปสรรค เช่น การพัฒนาวิทยฐานะไม่ยึดโยงกับผลลัพธ์

การเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนไม่มีโครงสร้างเวลาพอที่ครูจะมีโอกาสแลกเปลี่ยนการสอนในรูปแบบชุมชนวิชาชีพ และผู้บริหารโรงเรียนยังขาดศักยภาพในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาครู รูปแบบชุมชนวิชาชีพ และปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและการพัฒนาวิชาชีพครู คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งต้องมีบทบาทในการบริหารหลักสูตร การกำกับและประเมินการสอนของครู การเสริมสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาครู และสนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียนแบบร่วมมือกัน ตามลำดับ

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

ผู้บริหารการศึกษาที่มีศักยภาพ นอกจากจะต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะที่คาดหวังแล้ว ยังต้องสามารถพัฒนาผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพเพื่อร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วย สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงได้นำความคิดเห็นของนักวิชาการและผลการวิจัยดังกล่าวมาปรับปรุงหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา โดยผู้บริหารการศึกษาต้องมีการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามตำแหน่งและวิทยฐานะ และต้องสามารถพัฒนาผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพเพื่อร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยได้กำหนดระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

สรุปหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

(หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

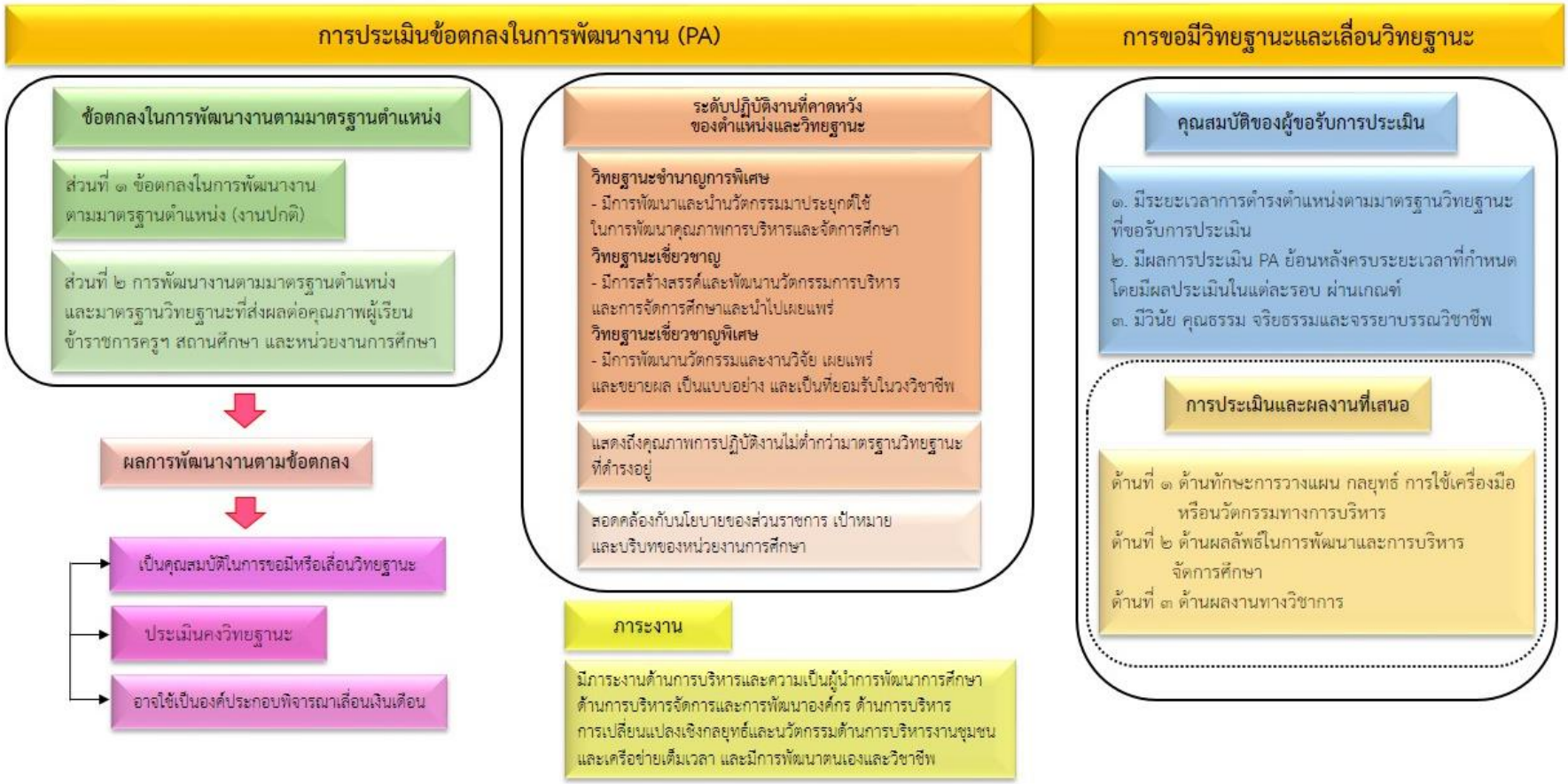
- ❑ ผู้บริหารการศึกษาทุกคนต้องทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) กับผู้บังคับบัญชา เป็นประจำทุกปีงบประมาณ
- ❑ รอบการประเมิน PA = รอบปีงบประมาณ (๑ ตุลาคม – ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป)
- ❑ **คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง** ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน
  - ผู้บังคับบัญชา เป็นประธาน - ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ

แผนภาพที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางาน

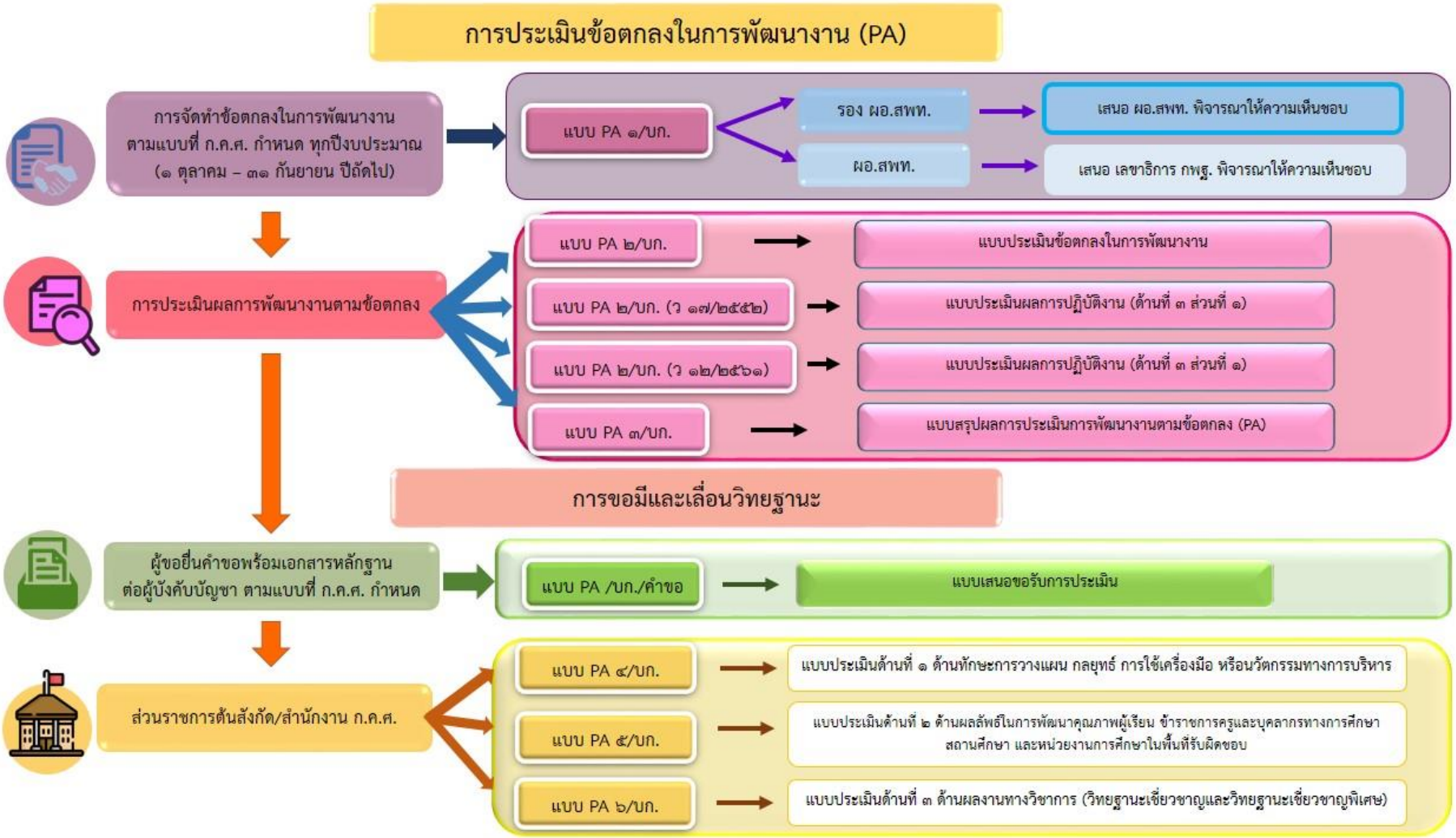
การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะ

ตำแหน่ง	คุณสมบัติตามเกณฑ์ (นับถึงวันที่ยื่นคำขอ)	ขอมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	ขอมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ	ขอมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	๑. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	ไม่น้อยกว่า ๑ ปี	ไม่น้อยกว่า ๓ ปี	-
	๒. การพัฒนางานตามข้อตกลง	ย้อนหลัง ๑ รอบการประเมิน	ย้อนหลัง ๒ รอบการประเมิน	-
	๓. วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	ย้อนหลัง ๑ ปี	ย้อนหลัง ๓ ปี	-
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	๑. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	-	ไม่น้อยกว่า ๑ ปี	ไม่น้อยกว่า ๒ ปี
	๒. การพัฒนางานตามข้อตกลง	-	ย้อนหลัง ๑ รอบการประเมิน	ย้อนหลัง ๑ รอบการประเมิน
	๓. วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	-	ย้อนหลัง ๑ ปี	ย้อนหลัง ๒ ปี

แผนภาพที่ ๒ คุณสมบัติการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา



แผนภาพที่ ๓ ความเชื่อมโยงและความสัมพันธ์ของการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานเพื่อนำข้อตกลงไปใช้ในการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ



แผนภาพที่ ๔ ขั้นตอนและการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ

นิยามศัพท์

ตามหลักเกณฑ์และวิธีประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

ส่วนราชการต้นสังกัด หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้บริหารการศึกษา หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้เรียน หมายความว่า นักเรียน นักศึกษา หรือ ผู้รับบริการ

รอบการประเมิน หมายความว่า ช่วงระยะเวลาในการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ซึ่งกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ

ผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา หมายความว่า ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือมีการพัฒนามากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา เมื่อได้มีการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารตามแผนพัฒนาการศึกษาและการจัดการศึกษา ที่ผู้บริหารการศึกษาได้พัฒนาขึ้น

ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่ผู้บริหารการศึกษาได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของหน่วยงานการศึกษา นโยบายของส่วนราชการ และกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้บังคับบัญชาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

ภาระงาน

ก.ค.ศ. มีมติกำหนดภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา เพื่อประโยชน์ในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน และการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๒๑ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ โดยให้มีภาระงานด้านการบริหาร และความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา ด้านการบริหารจัดการ และการพัฒนาองค์การด้านการบริหาร การเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชน และเครือข่าย**เต็มเวลา** และมีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ ๒
แนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงในการพัฒนางาน ซึ่งผู้บริหารการศึกษาต้องจัดทำข้อตกลงเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อแสดงเจตจำนงว่า ภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒. ผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ โดยผู้บริหารการศึกษาต้องแสดงให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยนหรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของหน่วยงานการศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ

การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาทุกรอบปีงบประมาณ ในกรณีที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ทำข้อตกลงกับ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ทำข้อตกลงกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ความเห็นชอบ ตามแบบ PA ๑/บก. ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ

กรณีที่ผู้บริหารการศึกษาย้ายระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาใหม่

กรณีผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในครั้งแรกของแต่ละตำแหน่ง ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานนับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีงบประมาณที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่จะนำมาขอวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะจะต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน

คำชี้แจงการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

สำหรับผู้บริหารการศึกษาที่ยังไม่มีวิทยฐานะ ตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในวิทยฐานะเริ่มต้นของตำแหน่งนั้น ๆ ดังนี้

๑. ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ยังไม่มีวิทยฐานะ ระดับปฏิบัติที่คาดหวัง คือ ริเริ่ม พัฒนา

๒. ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ยังไม่มีวิทยฐานะ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ คิดค้น ปรับเปลี่ยน

กรณีผู้บริหารการศึกษาย้ายระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาใหม่

กรณีผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ หากเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ (ว ๑๒/๒๕๖๔) ข้อ ๑.๑ และข้อ ๑.๓ โดยมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามข้อ ๑.๒ ไม่ครบตามจำนวนรอบการประเมินที่กำหนดในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี และประสงค์จะยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ (ว ๑๒/๒๕๖๔) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ให้รายงานผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารและการจัดการศึกษา (ด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ (กรณีขอเลื่อนวิทยฐานะ) หรือ ว ๑๒/๒๕๖๑ (กรณีขอมีวิทยฐานะ) ในปีการศึกษา ๒๕๖๓ หรือปีการศึกษา ๒๕๖๔ ที่ผ่านเกณฑ์

โดยให้คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นผู้พิจารณาประเมินผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารและการจัดการศึกษา (ด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ (กรณีขอเลื่อนวิทยฐานะ) หรือ ว ๑๒/๒๕๖๑ (กรณีขอมีวิทยฐานะ) และให้ผู้ขอรับการประเมินนำผลการประเมินที่ผ่านเกณฑ์ มารายงานกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลงตามที่กำหนดไว้ในช่วงเปลี่ยนผ่านของหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๒/๒๕๖๔

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

๑. แบบฟอร์มข้อตกลงในการพัฒนางาน

สำหรับตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดรูปแบบ PA ๑/บก. (ตามคู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา โดยสำนักงาน ก.ค.ศ. หน้า ๓๗ - ๖๓) จำนวน ๖ แบบ ดังนี้

๑) PA ๑/บก. (รอง ผอ.สพท. ยังไม่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ)

๒) PA ๑/บก. (รอง ผอ.สพท. ชำนาญการพิเศษ)

๓) PA ๑/บก. (รอง ผอ.สพท. เชี่ยวชาญ)

๔) PA ๑/บก. (ผอ.สพท. ยังไม่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ)

๕) PA ๑/บก. (ผอ.สพท. เชี่ยวชาญ)

๖) PA ๑/บก. (ผอ.สพท. เชี่ยวชาญพิเศษ)

๒. แบบรายงานด้านที่ ๓ ด้านผลการปฏิบัติงาน (ส่วนที่ ๑ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ และ ว ๑๒/๒๕๖๑ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน) (ตามคู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา โดยสำนักงาน ก.ค.ศ. หน้า ๖๘ - ๗๔)

- PA ๑/บก. (ว ๑๗/๒๕๕๒)
- PA ๑/บก. (ว ๑๒/๒๕๖๑)

ส่วนที่ ๓
แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน

การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องคำนึงถึงบริบทและการบริหารและการจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบ โดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้เขียนกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาท่านอื่น ๆ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น ๆ ทั้งนี้ งาน (Tasks) ที่เสนอเป็นข้อตกลงในการพัฒนางานฯ จะต้องสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะและภาระงาน ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด ที่สอดคล้องกับแนวนโยบายระดับชาติ ระดับกระทรวง ส่วนราชการ และแนวนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น ๆ และคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน PA ๒ (ตามคู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ของสำนักงาน ก.ค.ศ. หน้า ๘๑ - ๑๐๖) สำหรับกรณีตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องได้รับความเห็นชอบร่วมกับผู้บังคับบัญชา ตามมาตรา ๕๓ ตามลำดับ

การนำเสนอและการประเมิน “ผลลัพธ์ (Outcomes) หรือตัวชี้วัด (Indicators)” ไม่เน้นรูปแบบเอกสาร ให้ใช้วิธีการนำเสนอและประเมินเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากการบริหารและการจัดการศึกษาจนมีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในข้อตกลงฯ เป็นสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดทำแนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานเพื่อให้เป็นแนวทางในการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานที่สอดคล้องกับบริบทแต่ละพื้นที่หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

ขอบข่ายการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงมาตรฐานตำแหน่ง

๑. ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง

ผู้จัดทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางานนำเสนองานที่ปฏิบัติครอบคลุมตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และภาระงานที่ ก.ค.ศ. กำหนด ผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับตำแหน่งหรือวิทยฐานะ ต่อความคาดหวัง ริเริ่มพัฒนา (Originate and Improve) คิดค้นและปรับเปลี่ยน (Invent and Transform) และสร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact) ซึ่งประกอบด้วย

๑.๑ ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา

ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุน วิเคราะห์ วิจัย และประสานงานด้านวิชาการ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาหรือการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษา การส่งเสริมให้มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ประเมินผลสถานศึกษา และการส่งเสริม สนับสนุนการนิเทศการศึกษา

๑.๒ ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร

ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การบริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ บริหารทั่วไป และการส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

๑.๓ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การกำหนดและนำนโยบาย แผนกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ การสร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีมในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม

๑.๔ ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การสร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย การจัดระบบการให้บริการ และประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งการประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

๑.๕ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมทั้งการสร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การนำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาและนวัตกรรม

๒. งาน (Tasks)

เป็นการนำเสนองานที่จะดำเนินการพัฒนาตามข้อตกลงใน ๑ รอบการประเมิน โดยจะต้องเป็นงานที่สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาและภาระงานที่ ก.ค.ศ. กำหนด และแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ไม่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ไม่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งระดับปฏิบัติแต่ละตำแหน่งและแต่ละวิทยฐานะมีความแตกต่างกัน ดังนี้

ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

วิทยฐานะ	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	รายละเอียด
ไม่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	สามารถริเริ่มและพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบได้ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ

วิทยฐานะ	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	รายละเอียด
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	สามารถริเริ่มและพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบได้ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ
วิทยฐานะเชี่ยวชาญ	คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	สามารถคิดค้น พัฒนานวัตกรรม และปรับเปลี่ยนการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะ

ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

วิทยฐานะ	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	รายละเอียด
ไม่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ	คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	สามารถคิดค้น พัฒนานวัตกรรมและปรับเปลี่ยนการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบได้ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ
วิทยฐานะเชี่ยวชาญ	คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	สามารถคิดค้น พัฒนานวัตกรรมและปรับเปลี่ยนการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ได้ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ
วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ	สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	สามารถคิดค้น พัฒนานวัตกรรม เผยแพร่และขยายผลการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี ให้คำปรึกษาผู้อื่น และเป็นผู้นำ

๓. ผลลัพธ์ (Outcomes)

เป็นการนำเสนอผลลัพธ์ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังที่เกิดจากการบริหารจัดการศึกษา ทำให้มีผลลัพธ์เกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ โดยผลลัพธ์ที่เขียนต้องสอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาและภาระงานที่ ก.ค.ศ. กำหนด และงาน (Tasks)

๔. ตัวชี้วัด (Indicators)

เป็นการนำเสนอผลสัมฤทธิ์ของงานที่สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาและภาระงานที่ ก.ค.ศ. กำหนด งาน (Tasks) และผลลัพธ์ (Outcomes) ซึ่งจะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ บ่งบอกถึงความก้าวหน้า ความสำเร็จของกระบวนการดำเนินงาน แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

การเขียนตัวชี้วัดสามารถกำหนดเป็นตัวชี้วัดได้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย

การเขียนประเด็นท้าทายมีองค์ประกอบในการนำเสนอ ดังนี้

๑. เรื่องที่จะเสนอเป็นประเด็นท้าทายผู้จัดทำข้อตกลงต้องระบุชื่อเรื่องที่จะเสนอเป็นประเด็นท้าทายให้ชัดเจน

๒. สภาพปัญหาเป็นการนำเสนอสภาพปัญหาของผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ อาจเกิดจากการศึกษา วิเคราะห์บริบท การวิจัย หรือผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ตามบริบทของแต่ละพื้นที่และความต้องการความสำเร็จของนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ การกำหนดสภาพปัญหาที่ชัดเจนถูกต้องตรงประเด็น ทำให้สามารถกำหนดทิศทางวิธีการดำเนินงานให้บรรลุผลได้

๓. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล ต้องแสดงให้เห็นถึงทุกขั้นตอนกระบวนการ วิธีการของการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมว่าจะดำเนินการอะไร เมื่อไร ที่ไหน อย่างไร

๔. ผลลัพธ์ในการพัฒนาที่คาดหวัง เป็นการนำเสนอผลลัพธ์ที่คาดหวังว่า เมื่อสิ้นสุดการดำเนินการแล้วจะเกิดผลลัพธ์อะไรกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบทั้งผลลัพธ์เชิงปริมาณและผลลัพธ์เชิงคุณภาพ

แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน

ผู้บริหารการศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องนำกรอบแนวคิด นโยบาย และเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมพิจารณาโดยใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคุณภาพผู้เรียน สภาพปัญหาและความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา ชุมชนในเขตพื้นที่การศึกษาอย่างรอบด้าน และครอบคลุมภาระงานด้านการประสาน ส่งเสริม และสนับสนุน การจัดการศึกษา มาร่วมกันจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานระดับเขตพื้นที่

ผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่เป็นฝ่ายสนับสนุนหรือช่วยการดำเนินการตามภารกิจของเขตพื้นที่การศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและตามวัตถุประสงค์ของเขตพื้นที่การศึกษากำหนดไว้ อาจนำประเด็นข้อตกลงในการพัฒนางานร่วมกันกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้

ส่วนนำ (ข้อมูลผู้รับการประเมิน) ผู้ที่จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ต้องกรอกข้อมูลเบื้องต้องของตนให้ครบถ้วน และถูกต้อง ให้สอดคล้องกับตำแหน่งและวิทยฐานะของตนให้ถูกต้อง

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

ข้อ ๑) ตามแบบฟอร์มที่ ก.ค.ศ.กำหนด พิจารณาภาระงาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖/ว ๒๑ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ มาพิจารณากำหนดภาระงานให้ครบถ้วนตามมาตรฐานตำแหน่ง

ข้อ ๒) เป็นลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง อาจเขียนได้ใน ๓ แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ ๑ งาน (Tasks) ในหน้าที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ แต่ต้องสอดคล้องตามความคาดหวังหรือสื่อถึงความคาดหวังของวิทยฐานะนั้น ๆ ที่ผู้นั้นดำรงอยู่และครบถ้วนตามตัวชี้วัดที่กำหนด ตามแบบฟอร์มที่ ก.ค.ศ. กำหนด (เหมาะสมกับการนำข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน)

แนวทางที่ ๒ งาน (Tasks) ที่นำประเด็นท้าทายมากำหนด แต่ต้องสอดคล้องตามความคาดหวังของวิทยฐานะที่ผู้นั้นดำรงอยู่และครบถ้วนตามตัวชี้วัดที่กำหนด ตามแบบฟอร์มที่ ก.ค.ศ. กำหนด

แนวทางที่ ๓ งาน (Tasks) อาจเชื่อมโยงระหว่างแนวทางที่ ๑ และแนวทางที่ ๒

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ

ประเด็นที่ท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในแต่ละวิทยฐานะ ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของวิทยฐานะ คือ ริเริ่มพัฒนา คิดค้นและปรับเปลี่ยน และสร้างการเปลี่ยนแปลง แล้วแต่กรณี ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นหรือมีพัฒนาการมากขึ้น ทั้งนี้ ประเด็นท้าทายอาจจะแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในวิทยฐานะที่สูงกว่าได้ การกำหนดประเด็นท้าท้าย อาจกำหนดเป็นการส่งเสริม/พัฒนา/แก้ปัญหา/ความต้องการ โดยใช้กระบวนการบริหารตามหลักการและทฤษฎีทางการบริหาร หรือนวัตกรรมใหม่ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของวิทยฐานะได้

ส่วนที่ ๔
แนวทางการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๔ กำหนดให้ผู้บริหารการศึกษาจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ทุกปีงบประมาณ (๑ ตุลาคม - ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป) เพื่อเสนอให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว เมื่อสิ้นปีงบประมาณให้เสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาและการจัดการศึกษาต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อเสนอให้คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๑. ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๒. ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้บริหารส่วนกลางในกระทรวงศึกษาธิการที่มีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าประเภทอำนวยการสูง หรือผู้บริหารการศึกษาในสังกัดนั้นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

๑. ให้คณะกรรมการประเมินตามข้อ ๔.๑ ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงผู้บริหารการศึกษาในแต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของแต่ละตำแหน่งและแต่ละวิทยฐานะตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒. ผู้บริหารการศึกษาต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง **ผ่านเกณฑ์** โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

การนำผลการประเมินพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

ให้นำผลการประเมินการพัฒนาตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารการศึกษา ดังนี้

๑. ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะของผู้บริหารการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดไว้ในหมวด ๓ และหมวด ๔ และแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเปลี่ยนผ่านที่กำหนดไว้ในหมวด ๕ แล้วแต่กรณี

๒. ใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของผู้บริหารการศึกษา เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามนัยมาตรา ๕๕ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ใน หมวด ๖

ทั้งนี้ ส่วนราชการต้นสังกัดอาจใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

องค์ประกอบการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามแบบประเมินโดยการประเมินให้ดำเนินการตามองค์ประกอบที่กำหนด ดังนี้

๑. องค์ประกอบการประเมิน มี ๒ ส่วน (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน) ประกอบด้วย

๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่ง โดยต้องมีการบูรณาการงานที่ปฏิบัติให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ทั้ง ๕ ด้าน จำนวน ๑๕ ตัวชี้วัด ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา จำนวน ๔ ตัวชี้วัด

๑.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการ**คิดค้น ปรับเปลี่ยน**วิธีการ และการดำเนินการให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานการศึกษา มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

๑.๒ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการ**คิดค้น ปรับเปลี่ยน**วิธีการ และการดำเนินการที่สามารถแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาได้

๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน วิเคราะห์ วิจัย และประสานงานด้านวิชาการ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา หรือการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการ**ริเริ่ม พัฒนา**วิธีการ และการดำเนินการที่สามารถพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้

๑.๔ ส่งเสริมให้มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ประเมินผลสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนการนิเทศการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการ**ริเริ่ม พัฒนา**วิธีการ และการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานการศึกษาได้อย่างต่อเนื่องและมีการสร้างและสนับสนุนให้สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ด้านที่ ๒ ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร จำนวน ๓ ตัวชี้วัด

๒.๑ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ บริหารทั่วไป ให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการ**ริเริ่ม พัฒนา**วิธีการและการดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

๒.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการ**ริเริ่ม พัฒนา**วิธีการ และการดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒.๓ ส่งเสริม สนับสนุน ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยแสดงให้เห็นถึงการ**ริเริ่ม พัฒนา** วิธีการและการดำเนินการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

ด้านที่ ๓ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม จำนวน ๓ ตัวชี้วัด

๓.๑ กำหนดและนำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ โดยแสดงให้เห็นถึงการ**ริเริ่ม พัฒนา**วิธีการ และการดำเนินการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่ายให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด

๓.๒ สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้**มีผลเป็นที่ประจักษ์ เป็นแบบอย่าง เป็นที่ยอมรับ และนำไปใช้เผยแพร่และขยายผลในวงวิชาชีพ** รวมทั้ง ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้ง ผู้เรียนมีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต

๓.๓ สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม โดยแสดงให้เห็นถึง การ**ริเริ่ม พัฒนา**วิธีการ และการดำเนินการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดการพัฒนาในเขตพื้นที่การศึกษาอย่างเป็นระบบ และมีความยั่งยืน

ด้านที่ ๔ ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย จำนวน ๒ ตัวชี้วัด

๔.๑ สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นถึงการ**ริเริ่ม พัฒนา**วิธีการและการดำเนินการเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

๔.๒ จัดระบบการให้บริการและประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่าย รวมทั้ง ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการ**ริเริ่ม พัฒนา**วิธีการ และการดำเนินการให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน งานจิตอาสา การสร้างเครือข่าย ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาร่วมกับเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน รวมทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น และสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา

ด้านที่ ๕ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ จำนวน ๓ ตัวชี้วัด

๕.๑ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น และสามารถ นำความรู้ที่ได้มา**ริเริ่ม พัฒนา**วิธีการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้

๕.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแสดงให้เห็นถึงการ**ริเริ่ม พัฒนา**วิธีการ และการดำเนินการสร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา

๕.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาและนวัตกรรม โดยแสดงให้เห็นถึงการ**ริเริ่ม พัฒนา** วิธีการและการดำเนินการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน)

๑) วิธีดำเนินการ (๒๐ คะแนน)

พิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ

๒) ผลลัพธ์ในการพัฒนาผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (๒๐ คะแนน)

๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วนตามข้อตกลงและมีความถูกต้อง เชื่อถือได้

๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อคุณภาพ ผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ

ระดับคะแนนและระดับคุณภาพการประเมินในแต่ละตำแหน่งและวิทยฐานะ

การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานในส่วนที่ ๑ กำหนดระดับคะแนนและคุณภาพการประเมินในแต่ละตำแหน่งและวิทยฐานะไว้ ดังนี้

คะแนน	ระดับคุณภาพ	รายละเอียดการปฏิบัติ
๑	ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวังมาก	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง แต่ไม่ปรากฏผลการปฏิบัติงาน
๒	ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง ปรากฏผลการปฏิบัติงาน แต่ไม่มีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๓	ปฏิบัติได้ตามระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง ปรากฏผลการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๔	ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง ปรากฏผลการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานในส่วนที่ ๒ กำหนดระดับคุณภาพและรายละเอียดการปฏิบัติไว้เช่นเดียวกับส่วนที่ ๑ โดยมีค่าคะแนนตามระดับคุณภาพ ไว้ดังนี้

ระดับคะแนน	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

วิธีการประเมิน

ให้คณะกรรมการประเมิน ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้บริหารการศึกษาในแต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของแต่ละตำแหน่งและแต่ละวิทยฐานะตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

กรณีผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๒/๒๕๖๔ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) และได้รายงานผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารและจัดการศึกษา (ด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ (กรณีขอเลื่อนวิทยฐานะ) หรือ ว ๑๒/๒๕๖๑ (กรณีขอมีวิทยฐานะ) ให้คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

เป็นผู้ประเมินผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารและจัดการศึกษา (ด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ (กรณีขอเลื่อนวิทยฐานะ) หรือ ว ๑๒/๒๕๖๑ (กรณีขอมีวิทยฐานะ) ด้วย

เกณฑ์การตัดสิน

ผู้บริหารการศึกษาต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) **ผ่านเกณฑ์** โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

กรณีที่ได้รายงานผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารและการจัดการศึกษา (ด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ (กรณีขอเลื่อนวิทยฐานะ) หรือ ว ๑๒/๒๕๖๑ (กรณีขอมีวิทยฐานะ) ต้องมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ โดยวิทยฐานะชำนาญการพิเศษต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ (๓๙ คะแนน) สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ (๔๒ คะแนน)

ส่วนที่ ๕
การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ก.ค.ศ. ได้กำหนดแบบเสนอขอรับการประเมินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ผู้ที่จะขอรับการประเมินต้องยึดรูปแบบตามที่สำนักงาน ก.ค.ศ.กำหนดเท่านั้น จึงจะได้รับการประเมิน

การจัดทำข้อเสนอเพื่อรับการประเมินเพื่อคงอยู่ของแต่ละวิทยฐานะหรือยังไม่ประสงค์ขอเลื่อนวิทยฐานะให้จัดทำเฉพาะส่วนแบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีลักษณะเช่นเดียวกันกับแบบเสนอขอรับการประเมินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาสำหรับการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะโดยไม่ต้องแนบไฟล์ดิจิทัล เว้นแต่คณะกรรมการประเมินอาจมีการร้องขอเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ในการประเมิน

ในส่วนที่ ๕ เป็นการนำเสนอวิธีการ แนวทางการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดังนี้

คุณสมบัติ ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ในการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

ก. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

๑.๑ ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๑ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะตามข้อ ๑.๑ ย้อนหลัง ๑ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาเป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐานและคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่า มีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

ข. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

๑.๑ ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๓ ปี จำนวน ๒ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะตามข้อ ๑.๑ ย้อนหลัง ๓ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาเป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐานและคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่า มีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

ค. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

๑.๑ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ไม่น้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๑ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะตามข้อ ๑.๑ ย้อนหลัง ๑ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาเป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐานและคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่า มีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

ง. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

๑.๑ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ.เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ไม่น้อยกว่า ๒ ปี จำนวน ๑ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะตามข้อ ๑.๑ ย้อนหลัง ๒ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาเป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

ทั้งนี้ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐานและคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่า มีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

การผ่านการประเมินในการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน รวมทั้ง เป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาจริง ในช่วงที่ดำรงตำแหน่งตามคุณสมบัติในหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๑

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา พิจารณาจาก ผลการบริหารและการจัดการศึกษาที่ส่งผลให้ผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ เมื่อได้มีการดำเนินการตามกลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ที่ผู้ขอได้พัฒนาขึ้น ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑

ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน รวมทั้ง เป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาจริง ในช่วงที่ดำรงตำแหน่งตามคุณสมบัติในหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๑

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา พิจารณาจาก ผลการบริหารและการจัดการศึกษาที่ส่งผลให้ผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบเมื่อได้มีการดำเนินการตามกลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ที่ผู้ขอได้พัฒนาขึ้น ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ พิจารณาจาก รายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาหรือนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้เสนอขอต้องเป็นผลงานในช่วงระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน รวมทั้งเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะตามคุณสมบัติในหลักเกณฑ์ ข้อ ๕.๑

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา พิจารณาจาก ผลการบริหารและการจัดการศึกษาที่ส่งผลให้ผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบเมื่อได้มีการดำเนินการตามกลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ที่ผู้ขอได้พัฒนาขึ้น ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ

๑) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ พิจารณาจาก รายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาหรือนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา

๒) วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ พิจารณาจาก รายงานผลการวิจัยและพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาและนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งนี้ งานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการ

ที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Centre (TCI)) กลุ่ม ๑ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ด้วย

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้เสนอขอต้องเป็นผลงานในช่วงระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

คณะกรรมการประเมิน

วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ก.ค.ศ. แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เหมาะสม โดยประธานกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า และกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่า โดยผู้ขอ ๑ ราย ให้มีกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน

วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ก.ค.ศ. แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เหมาะสม โดยประธานกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า และกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่า โดยผู้ขอ ๑ ราย ให้มีกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน

วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

ก.ค.ศ. แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เหมาะสม โดยประธานกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า และกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า โดยผู้ขอ ๑ ราย ให้มีกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน

การประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒

วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินจากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ผลงานทางวิชาการ เอกสาร หลักฐาน และการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงานจริง

การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓

วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินจากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ผลงานทางวิชาการ เอกสาร หลักฐาน และการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงานจริง

วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินจากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ผลงานทางวิชาการ เอกสารและหลักฐาน ทั้งนี้ อาจจะประเมินการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงาน ด้วยก็ได้

เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

วิทยฐานะ	คะแนนการประเมิน		
	ด้านที่ ๑	ด้านที่ ๒	ด้านที่ ๓
ชำนาญการพิเศษ	๗๐	๗๐	-
เชี่ยวชาญ	๗๕	๗๕	๗๕
เชี่ยวชาญพิเศษ	๘๐	๘๐	๘๐

กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการพิจารณาแล้ว เห็นควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการด้านที่ ๓ ผู้ขอต้องมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด จากคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องอยู่ในวิสัยที่สามารถปรับปรุงได้ ซึ่งต้องไม่เป็นการแก้ไขข้อมูลที่กระทบต่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ และ ก.ค.ศ. มีมติให้ปรับปรุง โดยให้ปรับปรุงตามข้อสังเกตของกรรมการได้ภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษร ให้ส่วนราชการต้นสังกัดทราบ

สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการต้องส่งผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงสมบูรณ์ ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

ให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้รับคำขอและเอกสารครบถ้วน

กรณีที่มีการปรับปรุงให้อนุมัติได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้รับหนังสือที่ส่งรายละเอียดในการปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์

การแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

จะต้องผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

วิธีดำเนินการ

๑. วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

๑) ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๕.๑ และประสงค์จะขอมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ให้ยื่นคำขอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ถึงส่วนราชการต้นสังกัด ได้ตลอดปี ปีละ ๑ ครั้ง พร้อมทั้งเอกสารหลักฐาน จำนวน ๔ ชุด ประกอบด้วย

(๑) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๑ รอบการประเมิน

(๒) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา จำนวน ๑ เล่ม

กรณีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการให้ยื่นคำขอพร้อมทั้งเอกสารหลักฐานในข้อ (๑) และ ข้อ (๒) จำนวน ๔ ชุด ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ถึงส่วนราชการต้นสังกัด ก่อนที่จะเกษียณอายุราชการ ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒) ให้ส่วนราชการต้นสังกัดตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งเอกสารหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ (๑) และ ข้อ (๒) และดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓) ให้ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์เหมาะสม โดยประธานกรรมการ ต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่า และกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า โดยผู้ขอ ๑ ราย ให้มีกรรมการประเมินจำนวน ๓ คน

๔) การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓

(๑) ให้คณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ จากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา เอกสาร และหลักฐาน และการประเมินเชิงประจักษ์ ณ สถานที่ปฏิบัติงานจริงของผู้ขอ โดยให้คณะกรรมการบันทึกข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาของผู้ขอไว้ในแบบประเมินด้วย

(๒) กรณี ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติให้แจ้งมติดังกล่าวให้ส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อดำเนินการแต่งตั้งต่อไป

(๓) กรณี ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติให้แจ้งมติดังกล่าวให้ส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อดำเนินการแจ้งผู้ขอทราบต่อไป

๕) การแต่งตั้ง

กรณีที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นของอันดับ คศ.๓ ได้ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ และส่งสำเนาคำสั่ง จำนวน ๑ ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน ๗ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

สำหรับผู้บริหารการศึกษาที่ใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในการขอมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะพิเศษแล้ว หากจะย้ายไปดำรงตำแหน่งหรือไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มีผลอนุมัติให้มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

กรณีผู้ที่มาช่วยปฏิบัติราชการในเขตจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หากจะขอกลับสังกัดเดิมหรือขอไปช่วยราชการนอกเขตจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มีผลอนุมัติให้มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นพิเศษ

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวด ๓ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

๒. วิทยฐานะเชี่ยวชาญและวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

๑) ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๕.๑ และประสงค์จะขอมีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ยื่นคำขอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ถึงสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ตลอดปี ปีละ ๑ ครั้ง พร้อมทั้งเอกสารหลักฐาน จำนวน ๔ ชุด ประกอบด้วย

(๑) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลังตามรอบการประเมินที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติของแต่ละวิทยฐานะ

(๒) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา จำนวน ๑ เล่ม

(๓) รายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา หรือนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา จำนวน ๑ เล่ม สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

(๔) รายงานผลการวิจัยและพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา และนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา จำนวนอย่างละ ๑ เล่ม พร้อมทั้ง บทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Centre (TCI)) กลุ่ม ๑ จำนวน ๑ ชุด สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

กรณีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการให้ยื่นคำขอพร้อมทั้งเอกสารหลักฐานในข้อ (๑) - ข้อ (๓) หรือข้อ (๑) – ข้อ (๔) แล้วแต่กรณี จำนวน ๔ ชุด ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ถึงสำนักงาน ก.ค.ศ. ก่อนที่จะเกษียณอายุราชการ ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒) ให้ส่วนราชการต้นสังกัดตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งเอกสารหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ (๑) - ข้อ (๓) หรือข้อ (๑) – ข้อ (๔) แล้วแต่กรณี และดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓) ให้ ก.ค.ศ. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ดังนี้

(๑) วิทยฐานะเชี่ยวชาญให้ ก.ค.ศ. แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เหมาะสม โดยประธานกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า และกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการหรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่า โดยผู้ขอ ๑ รายให้มีกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน

(๒) วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ ก.ค.ศ. แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถประสบการณ์เหมาะสม โดยประธานกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการหรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า และกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการหรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า โดยผู้ขอ ๑ ราย ให้มีกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน

๔) การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓

(๑) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ผลงานทางวิชาการ เอกสารและหลักฐาน ให้คณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน ประเมินก่อนไปประเมินการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ขอ โดยให้คณะกรรมการบันทึกข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาของผู้ขอไว้ในแบบประเมินด้วย

(๒) วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ผลงานทางวิชาการ เอกสารและหลักฐาน ให้คณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยให้คณะกรรมการบันทึกข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ของผู้ขอไว้ในแบบประเมินด้วย ทั้งนี้ อาจจะประเมินการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ขอ ด้วยก็ได้

(๓) กรณีคณะกรรมการประเมิน พิจารณาผลงานทางวิชาการแล้ว เห็นควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ด้านที่ ๓ ผู้ขอต้องมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด จากคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องอยู่ในวิสัยที่สามารถปรับปรุงได้ ซึ่งต้องไม่เป็นการแก้ไขข้อมูลที่กระทบต่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ และ ก.ค.ศ. มีมติให้ปรับปรุงโดยให้ปรับปรุงตามข้อสังเกตของกรรมการได้ภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษร ให้ส่วนราชการต้นสังกัดทราบ

เมื่อผู้ขอปรับปรุงผลงานทางวิชาการครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ให้ส่งไปยังส่วนราชการต้นสังกัดและสำนักงาน ก.ค.ศ. ตามลำดับ เพื่อส่งผลงานทางวิชาการให้คณะกรรมการชุดเดิมตรวจและประเมินต่อไป

สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการต้องส่งผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงสมบูรณ์ ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

(๔) กรณีที่กรรมการประเมินคนเดิมไม่สามารถประเมินได้ด้วยเหตุผลใดก็ตาม ให้ ก.ค.ศ. แต่งตั้งกรรมการคนอื่นแทนได้

(๕) กรณีผู้ขอไม่สามารถส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกตภายในเวลาที่กำหนดหรือส่งเกินเวลาที่กำหนด ถือว่าสละสิทธิ์

(๖) กรณี ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติดังกล่าวให้ส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อดำเนินการแต่งตั้งต่อไป

(๗) กรณี ก.ค.ศ. มีมติไม่อนุมัติ ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติดังกล่าวให้ส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อดำเนินการแจ้งผู้ขอทราบต่อไป

๕) การแต่งตั้ง

(๑) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔ ได้ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ และส่งสำเนาคำสั่งจำนวน ๑ ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน ๗ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

(๒) วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติและผู้ขอผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดอยู่เป็นผู้สั่งบรรจุ และให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอนายกรัฐมนตรี เพื่อนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเพื่อเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๕ และส่งสำเนาคำสั่งจำนวน ๑ ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน ๗ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวด ๔ สำนักงาน ก.ค.ศ. ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

การประเมินสำหรับการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

แบบเสนอขอรับการประเมินสำหรับขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

ก.ค.ศ. ได้กำหนดแบบเสนอขอรับการประเมินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา สำหรับการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

การประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนกลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร

การประเมินด้านทักษะการวางแผนกลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ มีองค์ประกอบการประเมินเกณฑ์การให้คะแนน เกณฑ์การตัดสิน และการประเมิน ดังนี้

๑. องค์ประกอบการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนกลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน แบ่งเป็น ๘ ตัวชี้วัด ดังนี้

๑.๑ การส่งเสริมผู้เรียน
๑.๒ คุณภาพหลักสูตรและคุณภาพผู้เรียน
๑.๓ การพัฒนาสมรรถนะ
๑.๔ การเป็นที่ปรึกษา/พี่เลี้ยง
๑.๕ กระบวนการทำงาน
๑.๖ การสร้างสรรค์นวัตกรรม
๑.๗ การประสานความร่วมมือ
๑.๘ ความเป็นผู้นำ

๒. เกณฑ์การให้คะแนน กำหนดให้มีเกณฑ์การให้คะแนนเป็นระดับการปฏิบัติ ๕ ระดับ คือ ระดับ ๕ ระดับ ๔ ระดับ ๓ ระดับ ๒ และระดับ ๑ โดยในแต่ละระดับคะแนนมีรายละเอียดการปฏิบัติ ดังนี้

ระดับคะแนน	รายละเอียดการปฏิบัติ
๑	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึงข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึงข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึงข้อ ๓ ได้ ๓ ข้อ
๔	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึงข้อ ๓ ได้ ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึงข้อ ๓ ได้ ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และข้อ ๕ ได้ ๒ ข้อ

๓. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินด้านที่ ๑ จะต้องได้คะแนน ดังนี้

๓.๑ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๓.๒ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

๓.๓ วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๔. การประเมิน

การประเมินด้านที่ ๑ จะพิจารณาจากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน รวมทั้งเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง โดยสามารถตรวจสอบข้อมูลจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง เอกสาร หรือแหล่งข้อมูลที่แสดงร่องรอยว่าผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการตามตัวชี้วัด

การประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ให้มีการประเมินการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ขอ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ อาจไปประเมินการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ขอด้วยก็ได้

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการประเมินบันทึกข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาของผู้ขอไว้ในแบบประเมินด้วย

การประเมินด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ

การประเมินด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา สำหรับการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ มีองค์ประกอบการประเมิน เกณฑ์การตัดสิน และการประเมิน ดังนี้

๑. องค์ประกอบการประเมิน การประเมินด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน มีการประเมิน ๓ รายการ ดังนี้

๑.๑ ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน นักศึกษา หรือผู้รับบริการ (๔๐ คะแนน)

๑.๒ ผลลัพธ์ที่เกิดกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (๓๐ คะแนน)

๑.๓ ผลลัพธ์ที่เกิดกับสถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (๓๐ คะแนน)

๒. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินด้านที่ ๒ จะต้องได้คะแนน ดังนี้

๒.๑ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๒.๒ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

๒.๓ วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๓. การประเมิน

การประเมินด้านที่ ๒ จะพิจารณาจากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาที่ปรากฏผลลัพธ์จากการบริหารและการจัดการศึกษาที่ส่งผลให้ผู้เรียน ข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ เมื่อได้มีการดำเนินการตามกลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาที่ผู้ขอได้พัฒนาขึ้น โดยสามารถตรวจสอบข้อมูลจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง เอกสารหรือแหล่งข้อมูลที่แสดงร่องรอยว่าผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการตามตัวชี้วัด

การประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ให้ประเมินการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ขอ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ อาจไปประเมินการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ขอด้วยก็ได้

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการประเมินบันทึกข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาของผู้ขอไว้ในแบบประเมินด้วย

การประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ

การประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ สำหรับการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญและวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ มีองค์ประกอบการประเมิน เกณฑ์การตัดสิน และการประเมิน ดังนี้

๑. องค์ประกอบการประเมิน

การประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน มีรายการประเมิน ๒ รายการ ดังนี้

๑.๑ คุณภาพของผลงานทางวิชาการ (๕๐ คะแนน)

๑) ความถูกต้องตามหลักวิชาการ (๒๐ คะแนน)

๒) ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะ (๑๕ คะแนน)

๓) ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ (๑๐ คะแนน)

๔) การจัดพิมพ์และการเผยแพร่ (๕ คะแนน)

๑.๒ ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ (๕๐ คะแนน)

๑) ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการศึกษา สถานศึกษา หน่วยงานการศึกษา และชุมชน (๒๕ คะแนน)

๒) ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในวงวิชาชีพและการสร้างการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษา (๒๕ คะแนน)

๒. เกณฑ์การตัดสิน

๒.๑ ผู้ที่ผ่านการประเมินด้านที่ ๓ จะต้องได้คะแนน ดังนี้

๑) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

๒) วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๒.๒ การปรับปรุงด้านที่ ๓

กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการพิจารณาแล้ว เห็นควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ด้านที่ ๓ ผู้ขอต้องมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด จากคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องอยู่ในวิสัยที่สามารถปรับปรุงได้ ซึ่งต้องไม่เป็นการแก้ไขข้อมูลที่กระทบต่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ และ ก.ค.ศ. มีมติให้ปรับปรุง โดยให้ปรับปรุงตามข้อสังเกตของกรรมการได้ภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรให้ส่วนราชการต้นสังกัดทราบ

สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการต้องส่งผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงสมบูรณ์ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๓. การประเมิน

การประเมินด้านที่ ๓ ในแต่ละวิทยฐานะ มีดังนี้

๓.๑ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ พิจารณาจากรายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาหรือนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา และให้ประเมินการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ขอ

๓.๒ วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ พิจารณาจากรายงานผลการวิจัยและพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา และนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา และอาจไปประเมินการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ขอด้วยก็ได้ ทั้งนี้ งานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Centre (TCI)) กลุ่ม ๑ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ด้วย

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอต้องเป็นผลงานในช่วงระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

การประเมินด้านที่ ๓ ให้คณะกรรมการประเมินบันทึกข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการให้ชัดเจนไว้ในแบบประเมินด้วย

แนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

(หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔)

ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลการทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยให้ผู้บริหารการศึกษาทำข้อตกลงในการพัฒนากับผู้บังคับบัญชา ในรอบการประเมินแรก ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และสามารถยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ดังนั้น เพื่อให้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใหม่นี้ ก.ค.ศ. จึงกำหนดแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ไว้ดังต่อไปนี้

๑. คำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะที่ผู้บริหารการศึกษาได้ยื่นไว้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒ (ว ๑๗/๒๕๕๒) หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔ (ว ๑๐/๒๕๕๔) หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๑ (ว ๑๒/๒๕๖๑) ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการใหม่ใช้บังคับ แต่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ แต่หากผู้นั้นประสงค์จะยื่นคำขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการใหม่ดังกล่าว ให้มีหนังสือแจ้งยกเลิกคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมต่อส่วนราชการต้นสังกัดหรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

๒. ผู้บริหารการศึกษาที่ประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๒/๒๕๖๑

ให้สามารถยื่นคำขอได้ ๑ ครั้ง ตามหลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่งเพียงหลักเกณฑ์เดียว และในวิทยฐานะเดียวเท่านั้น โดยให้ดำเนินการดังนี้

๒.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๒/๒๕๖๑ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ให้สามารถยื่นคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานถึงส่วนราชการต้นสังกัด หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว สามารถขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ ตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๔.๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี เมื่อมีคุณสมบัติครบ

๒.๒ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๒/๒๕๖๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ให้สามารถยื่นคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานถึงส่วนราชการต้นสังกัด หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังกล่าว หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว สามารถขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ ตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๔.๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี เมื่อมีคุณสมบัติครบ

๓. ผู้บริหารการศึกษาที่อยู่ระหว่างทบทวนมติ ก.ค.ศ. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิมตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖ (ว ๑๓/๒๕๕๖) หากประสงค์จะยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๒/๒๕๖๑ ให้ยื่นคำขอได้ตามข้อ ๒

๔. ผู้บริหารการศึกษาที่จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี ได้แก่

๔.๑ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ หากมีคุณสมบัติครบถ้วน และประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี

๔.๒ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ หากเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติจะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ข้อ ๑.๑ และข้อ ๑.๓ โดยมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามข้อ ๑.๒ ไม่ครบตามจำนวนรอบการประเมินที่กำหนดในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ให้เสนอหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑.๑) รายงานผลพัฒนาคุณภาพในการบริหารและการจัดการศึกษา (ด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือ ว ๑๒/๒๕๖๑ ในปีการศึกษา ๒๕๖๓ หรือปีการศึกษา ๒๕๖๔ ที่ผ่านเกณฑ์

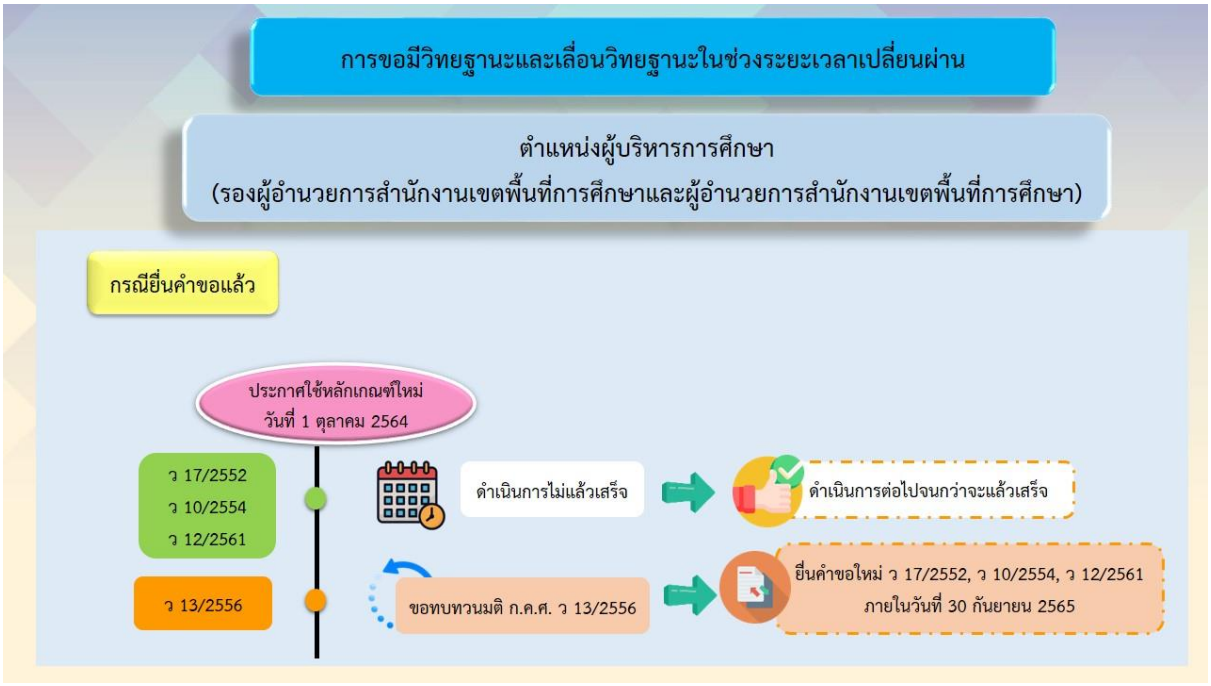
(๑.๒) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ที่ผ่านเกณฑ์

(๑.๓) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา จำนวน ๑ เล่ม

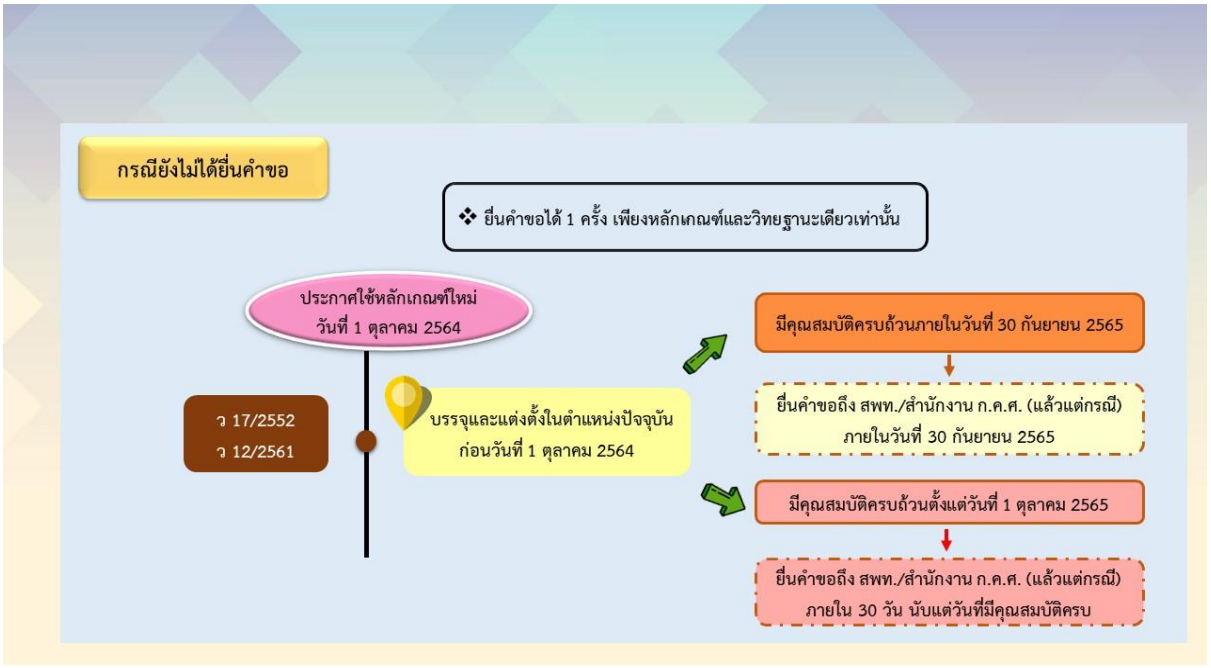
(๑.๔) ผลงานทางวิชาการ เฉพาะการขอมีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๔

๒) การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี

๕. ให้ส่วนราชการต้นสังกัดเป็นผู้ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๔.๒ เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณีต่อไป



แผนภาพที่ ๕ การขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน กรณียื่นคำขอแล้ว



แผนภาพที่ ๖ การขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน กรณียังไม่ได้ยื่นคำขอ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

(หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔)

หลักเกณฑ์และวิธีการ

๑. เมื่อผู้บริหารการศึกษาได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงวิทยฐานะใดแล้วจะต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒. ให้ผู้บริหารการศึกษาที่มีวิทยฐานะ ทุกวิทยฐานะ ได้รับการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงจากคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๒ เป็นประจำทุกรอบการประเมิน โดยให้ถือว่าคณะกรรมการดังกล่าว เป็นคณะกรรมการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ด้วย

๓. ผู้บริหารการศึกษาที่มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง **ผ่านเกณฑ์** ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ผู้ที่ผ่านการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในรอบการประเมินใดให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้บริหารการศึกษาผู้นั้นทราบ และให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ผ่านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในรอบการประเมินนั้น

๔. ผู้บริหารการศึกษาที่มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง **ไม่ผ่านเกณฑ์** ในรอบการประเมินใดให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้บริหารการศึกษาผู้นั้นทราบและให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการหือเชี่ยวชาญในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในรอบการประเมินนั้น โดยให้มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดตามนัยมาตรา ๕๕ วรรคสอง ต่อไป

บรรณานุกรม

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

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

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

_____. มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตามหนังสือที่อ้างถึง ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔). กรุงเทพมหานคร, ๒๕๖๔. (เอกสารอัดสำเนา)

_____. ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา (ตามหนังสือที่อ้างถึง ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๑ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔). กรุงเทพมหานคร, ๒๕๖๔. (เอกสารอัดสำเนา)

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

ภาคผนวก

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔)



มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔)



ตัวอย่าง แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา



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. นายพิเชฐธร์ วันทอง	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
๓. นายเอกวัฒน์ ล้อสุนิรันดร์	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑
๔. นายพิศุทธิ์ กิติศรีวรพันธุ์	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
๕. นายชูชาติ แก้วนอก	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
๖. นายพัชระ งามชัด	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑
๗. นายอาวุธ ทองบุ	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๒
๘. นายปรีดี โสโป	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒
๙. นายบุญพิมพ์ ภูชมศรี	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านไทรงามโนนภูดิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
๑๐. นายวาทยุทธ พุทธพรหม	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านนางโอก (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 พาภักดี ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๘ จังหวัดยโสธร
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

๑๕. นายวุฒิชัย จำปาหวาย ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนบ้านท่าเริงรมย์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒

๑๖. นางสาวปรตี ประทุมสุวรรณ์ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนสตรีอัปสรสวรรค์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

๑๗. นางสาวปาริชาติ เภสัชชา ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒

๑๘. นางฉวีวรรณ โยคิน ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑

๑๙. นายนิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๒

๒๐. นายนาวี เวทวงศ์ ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๑

๒๑. นางสาวบุบผา พรมหลง ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒

๒๒. นายณัฏฐเมธร์ ดุลคนิต ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

๒๓. นายกอบวิทย์ พิริยะวัฒน์ ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

๒๔. นางขนิษฐา ภูชมศรี ครู
โรงเรียนบ้านไทรงามโนนภูดิน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

๒๕. นางพิสมัย กองธรรม ครู
โรงเรียนบ้านจับไม้
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒

๒๖. นางสาวมัลลิกา นาศพัฒน์ ครู
โรงเรียนบ้านท่าลาดวารีวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

๒๗. นางสาวสุรีรัตน์ ยิ่งยงชัย ครู
โรงเรียนอนุบาลกันทรารมย์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑

๒๘. นางสาวสุดคนึงนิจ โกษาแสง ครู
โรงเรียนบ้านหาดแพง (หาดแพงวิทยา)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒

๒๙. นางอัจฉรา เอี่ยมบำรุง ครู
โรงเรียนวัดอมรินทราราม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

๓๐. นางสาวบุตรียา รัตนมณี ครู
โรงเรียนสตรีอัปสรสวรรค์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

๓๑. นางสาววรรณธนา จิรมหาศาล ครู
โรงเรียนศีลาจารพิพัฒน์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

๓๒. นางสาวพิมสวัสดิ์ โกศลสมบัติ ครู
โรงเรียนวัดอมรินทราราม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

๓๓. นายร่มเกล้า ช้างน้อย ครู
โรงเรียนมัธยมวัดดุสิตาราม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

๓๔. นางสาวพัชราพร ศรีจันทร์อินทร์ ครู
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

๓๕. นางสาวพนิตนันท์ เพชรนาค นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง

๓๖. นายสังคม จันทร์วิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัยและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓๗. นางสาวธัญญามาศ กนกากร นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมประสานการบริหารงานบุคคล
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓๘. นางสาวชุลี วราศรัย	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๓๙. นางสาวนัยนา สาริกา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๐. นางเขมจิรา ฟ้องเสียง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๑. นางสาวปารณีย์ ณะแก้ว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๒. นางนรินทร ดุษดี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๓. นายภทรัชญ์ ธรรมมาตยกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต ๑ ช่วยปฏิบัติราชการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๔. นางสาวขวัญตา ดำสว่าง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๕. นางสาวภาพร ชนะสุข	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๖. นางสาวธัญลักษณ์ สาวสวรรค์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๗. นางสาวหนึ่งฤทัย แซ่ลิ้ม	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๘. นางสาวอัจจิมา รัตนาจารย์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๙. นางสาวทิพยาภรณ์ พูนพานิช	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๕๐. นางสาวมณีรัตน์ โทพรม นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๕๑. นางสาวศศิกานต์ ชัยลิ้นฟ้า นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๕๒. นางสาววัณณิตา อุ่ยเจริญ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๕๓. นางสาววราภรณ์ ทัพสิทธิ์ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๕๔. นายอกนิษฐ์ ยิ่งนิยม พนักงานพิมพ์ดีด
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

——— ***** ——— ***** ——— ***** ———



แนวทางการดำเนินการ

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

(ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ 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 จึงได้จัดทำ**แนวทางการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา** เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจนและครอบคลุมเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ รวมทั้งใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติหรือปรับประยุกต์การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) โดยเชื่อมโยงบูรณาการกับการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดและสอดคล้องกับบริบทในการปฏิบัติหน้าที่

กลุ่มส่งเสริมประสานการบริหารงานบุคคล
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
มกราคม ๒๕๖๕

สารบัญ

		หน้า
	คำนำ	
	สารบัญ	
ส่วนที่ ๑	**บทนำ**	**๑**
	ความสำคัญและความเป็นมา	๑
	นิยามศัพท์	๕
	มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ	๖
	ภาระงาน	๒๐
ส่วนที่ ๒	**แนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน**	**๒๑**
	องค์ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางาน	๒๑
	คำชี้แจงการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน	๒๒
	แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)	๒๓
	ข้อเสนอแนะ แนวทางการดำเนินการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน	๒๔
ส่วนที่ ๓	**แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)**	**๒๕**
	ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	
	ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง	๒๕
	ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทาย	๒๗
	ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและสถานศึกษา	
ส่วนที่ ๔	**แนวทางการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน**	**๒๘**
	องค์ประกอบการประเมิน	๒๘
	การตั้งคณะกรรมการประเมิน	๓๑
	วิธีการประเมิน	๓๑
	เกณฑ์การตัดสิน	๓๑

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ส่วนที่ ๕ การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ๓๒

ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๓๒
ขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๓๗
ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ๔๒

ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญและวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ๔๖

รูปแบบไฟล์วีดีทัศน์ ๕๒

คำชี้แจงการดำเนินการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ๕๔

ก. การยื่นคำขอปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๕๔

ข. การยื่นคำขอปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๕๖

บรรณานุกรม ๕๙

ภาคผนวก ตัวอย่างการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน **๖๐**

คณะผู้จัดทำ

ส่วนที่ ๑
บทนำ

ความสำคัญและความเป็นมา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๕๔ บัญญัติไว้ว่า “รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพ โดย**ไม่เก็บค่าใช้จ่าย** รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่างๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติและการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ” และ หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ จ. ด้านการศึกษา (๓) บัญญัติไว้ว่า “ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ และประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู”

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ที่กำหนดให้ปฏิรูปประเทศไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ กระบวนการปฏิรูปการศึกษา อยู่ในยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีสาระประเด็นสำคัญคือ มีเป้าหมายการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้องมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สามและอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกร นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะสนับสนุนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ด้านความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม และด้านขีดความสามารถในการแข่งขัน แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ มีวัตถุประสงค์ ในการยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษา (Enhance Quality of Education) ครอบคลุมผลลัพธ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ (Learning Outcomes) ทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติที่ถูกต้อง และรู้จักดูแลสุขภาพ เพื่อการจัดการในเรื่องการดำรงชีวิตของตนเองและการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่น

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและการแต่งตั้ง

กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายในการปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะใหม่ต้องส่งผลไปถึงผู้เรียน มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าการจัดทำผลงานวิชาการ มีการบูรณาการการทำงานที่เชื่อมโยงกัน โดยมีการประเมินที่ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน และเป็นธรรม

แต่จากงานวิจัยในโครงการการสังเคราะห์ระบบและแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพครู : จากแนวคิดการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสู่การปฏิบัติ โดยรองศาสตราจารย์ ดร.ประวิต เอราวรรณ์ ซึ่งได้ศึกษาแนวคิดและรายงานการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ และหน่วยงานต่าง ๆ พบว่า จากรายงานของ OECD/UNESCO เมื่อปี ๒๐๑๖ และจากผลการศึกษาของ Schleicher เมื่อปี ๒๐๑๒ พบว่าระบบการสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพนั้น มีปัจจัยหลายอย่างที่เป็นอุปสรรค เช่น การพัฒนาวิทยฐานะไม่ยึดโยงกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนไม่มีโครงสร้างเวลาพอที่ครูจะมีโอกาสแลกเปลี่ยนการสอนในรูปแบบชุมชนวิชาชีพ และผู้บริหารโรงเรียนยังขาดศักยภาพในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาครูรูปแบบชุมชนวิชาชีพ และปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและการพัฒนาวิชาชีพครู คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งต้องมีบทบาทในการบริหารหลักสูตร การกำกับและประเมินการสอนของครู การเสริมสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาครู และสนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียนแบบร่วมมือกันตามลำดับ

ดังนั้น เพื่อความสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กฎหมายการศึกษา ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนปฏิรูปการศึกษา และแนวนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงได้ใช้การวิจัยเป็นฐานดำเนินการศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหาในการประเมินวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดตลอดจนสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาวิจัยของประเทศต่าง ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดสำคัญ ในการดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นหัวใจสำคัญที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้นใหม่ ให้สอดคล้องกับเรื่องสำคัญที่ต้องดำเนินการให้ตอบสนองต่อนโยบาย รวมถึงหลักการและแนวคิดในเชิงวิชาการ เช่น Back to school คุณภาพการศึกษาต้องเริ่มที่ห้องเรียน การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงาน ต้องมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน มีการทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายร่วมกัน คือ ยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียน Focus on classroom การประเมินให้ดูที่ผลการปฏิบัติงานของครูในห้องเรียน ดูที่สมรรถนะในการปฏิบัติงานจริงของครู (Teacher Performance) แผนการจัดการเรียนรู้ (Powerful Pedagogies) และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Students Outcomes) ครูเป็นกลไกสำคัญ (Teacher as a Key of Success) ที่จะทำให้การศึกษาประสบความสำเร็จ ครูต้องมีการพัฒนาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ ได้แก่ ปฏิบัติและเรียนรู้ (Execute and Learn) ปรับประยุกต์ (Apply and Adapt) สามารถปรับประยุกต์ความรู้และศาสตร์การสอนมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทและความแตกต่างของผู้เรียน แก้ไขปัญหา (Solve the Problem) รับรู้ปัญหาและสามารถแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ริเริ่ม พัฒนา (Originate and Improve) สามารถปรับปรุงพัฒนางานให้ดีกว่าเดิม

ได้สอนให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิด คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent and Transform) สามารถสร้างสรรค์สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อยกระดับการทำงานในห้องเรียนให้ดีขึ้นได้ สอนให้ผู้เรียนค้นพบองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact) สามารถสร้างผลกระทบให้เกิดขึ้น นอกเหนือจากห้องเรียน สามารถสอนให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ (School as an Organization) การจัดระบบการบริหารการจัดการในสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นงานหลักของครูและผู้อำนวยการสถานศึกษา ลดความซ้ำซ้อนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนกับการให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ (มาตรา ๕๔) และการคงวิทยฐานะ (มาตรา ๕๕) เป็นเรื่องเดียวกัน (ใช้ตัวชี้วัดเดียวกัน) School Professional Community การจัดทำ PLC เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ควรกำหนดเป็นตัวชี้วัดของผู้อำนวยการสถานศึกษาด้วย Support System ควรเป็นระบบ Online System เชื่อมโยงกับแพลตฟอร์มการพัฒนาต่าง ๆ ครูต้องได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการจำเป็นอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงได้นำความคิดเห็นของนักวิชาการและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ

ก.ค.ศ. ได้กำหนดระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง รวมถึงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชื่อมโยงบูรณาการกับระบบการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน และการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะตามมาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยมีความเชื่อมโยงของระบบการประเมินตามแผนภาพที่ ๑



แผนภาพที่ ๑ ความเชื่อมโยงของระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำหรับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ที่มา : สำนักงาน ก.ค.ศ. ,น.๖,๒๕๖๔.

ก.ค.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จะเป็นประโยชน์กับผู้เรียน สถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะ มีภาวะผู้นำในการบริหารวิชาการ และบริหารการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒. ผู้บริหารเข้าถึงครูและห้องเรียนมากขึ้น ทำให้ได้รับทราบสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละห้องเรียน สามารถนำมากำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๓. การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละปีงบประมาณ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบถึงจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้มีแนวทางในการพัฒนาตนเอง พัฒนาครู เพื่อให้ครูสามารถนำผลการพัฒนามาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

๔. การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เป็นการลดภาระการจัดทำเอกสาร ประหยัดงบประมาณในการประเมิน และทำให้ระบบการประเมินโดยรวมมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและคล่องตัวยิ่งขึ้น

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

๖. ทำให้มี Big data ในการบริหารงานบุคคลในหลายมิติ และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในระดับพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 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

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้จัดทำแนวทางการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจนและครอบคลุมเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ รวมทั้งใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติให้กับผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถนำไปเป็นแนวทางหรือปรับประยุกต์การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) โดยเชื่อมโยงบูรณาการกับการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

นิยามศัพท์

นิยามศัพท์ ตามหลักเกณฑ์และวิธีประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔)

“ส่วนราชการต้นสังกัด” หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

“ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

“ผู้เรียน” หมายความว่า นักเรียน นักศึกษา หรือผู้รับบริการ

“รอบการประเมิน” หมายความว่า ช่วงระยะเวลาในการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ซึ่งกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ

“ผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา” หมายความว่า ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น เมื่อได้มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาขึ้น

“ข้อตกลงในการพัฒนางาน” (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมาย และบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้บังคับบัญชาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

“ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล” (Digital Performance Appraisal) เรียกโดยย่อว่าระบบ DPA หมายความว่า ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบบออนไลน์ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งผ่าน จัดการและประมวลผลข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน รวมทั้งหลักฐานประกอบการพิจารณาเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔)

มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ

ประเภท ผู้บริหารสถานศึกษา

สายงาน บริหารสถานศึกษา

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานบริหารสถานศึกษา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ บริหารจัดการสถานศึกษา บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม บริหารงานชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ชื่อตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ชื่อวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการ

รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

ผู้อำนวยการชำนาญการ

ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

มาตรฐานตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการบังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษารองจากผู้อำนวยการสถานศึกษา และช่วยปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ บริหารจัดการสถานศึกษา บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม บริหารงานชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นการช่วยปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งต้องมีการบูรณาการงานทั้ง ๕ ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

๑. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ

๑.๑ พัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ วางแผน ตรวจสอบ ทบทวน จัดทำ และพัฒนาหลักสูตรประสานงานวิชาการ และนำหลักสูตรไปใช้ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

๑.๒ ปฏิบัติการสอน พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีความพร้อมในการดำรงชีวิตในปัจจุบันและอนาคต

๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้

๑.๔ นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของครู โดยส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๑.๕ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

๑.๖ จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

๒. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

๒.๑ บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษา และบริหารกิจการของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

๒.๒ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไปของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

๒.๔ บริหารกิจการผู้เรียน จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒.๕ จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ

๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

๓.๑ กำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน เพื่อเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาสถานศึกษา และคุณภาพผู้เรียน

๓.๒ นำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาไปปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ และติดตาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด

๓.๓ สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียน ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต

๓.๔ สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

๔.๑ สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้เกี่ยวข้อง ชุมชนและเครือข่าย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

๔.๒ จัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่ายในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๕.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น

๕.๒ มีส่วนร่วมและเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา

๕.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน

๕.๔ สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

๒. ดำรงตำแหน่ง หรือ เคยดำรงตำแหน่งอย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อไปนี้

๒.๑ ตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ

๒.๒ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

๒.๓ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ที่มีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

๒.๔ ตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและมีความรอบรู้ทั่วไป

๒. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

มาตรฐานตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการบังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา และปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ บริหารจัดการสถานศึกษา บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม บริหารงานชุมชน และเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องมีการบูรณาการงานทั้ง ๕ ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

๑. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ

๑.๑ พัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ วางแผน ตรวจสอบ ทบทวน จัดทำ และพัฒนาหลักสูตรประสานงาน วิชาการ และนำหลักสูตรไปใช้ ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

๑.๒ ปฏิบัติการสอน พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีความพร้อมในการดำรงชีวิตในปัจจุบันและอนาคต

๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้

๑.๔ นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของครู โดยส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๑.๕ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

๑.๖ จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

๒. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

๒.๑ บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร ในสถานศึกษาและบริหารกิจการของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

๒.๒ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไปของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

๒.๔ บริหารกิจการผู้เรียน จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒.๕ จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ

๒.๖ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา

๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

๓.๑ กำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน เพื่อเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาสถานศึกษา และคุณภาพผู้เรียน

๓.๒ นำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาไปปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับและติดตามให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด

๓.๓ สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียน ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต

๓.๔ สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

๔.๑ สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้เกี่ยวข้อง ชุมชนและเครือข่าย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การดูแลช่วยเหลือและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

๔.๒ จัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่าย ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๕.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น

๕.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา

๕.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพครู และผู้เรียน

๕.๔ สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

๒. ดำรงตำแหน่ง หรือ เคยดำรงตำแหน่ง อย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อไปนี้

๒.๑ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่ารองผู้อำนวยการชำนาญการ

๒.๒ ตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๒.๓ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย หรือผู้อำนวยการกลุ่ม มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๒.๔ ตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีความรอบรู้ทั่วไป

๒. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการปฏิบัติการสอนและมีภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่ามีการริเริ่มดำเนินการและแก้ไขปัญหาการบริหารงานทุกด้าน มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และเหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการ

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการปฏิบัติการสอนและมีภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหาและพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการปฏิบัติการสอนและมีภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และนำไปเผยแพร่ได้ มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษากับผู้อื่น

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการปฏิบัติการสอนและมีภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่ามีการริเริ่มดำเนินการและแก้ไขปัญหาการบริหารงานทุกด้าน มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และเหมาะสมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการ

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการปฏิบัติการสอนและมีภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่ามีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษามีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการปฏิบัติการสอนและมีภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่ามีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาและนำไปเผยแพร่ได้ มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษากับผู้อื่น

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการปฏิบัติการสอนและมีภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่ามีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา พัฒนา การบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาและงานวิจัย ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา เผยแพร่และขยายผลในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่างและเป็นที่ยอมรับ มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ให้คำปรึกษากับผู้อื่น และเป็นผู้นำ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

๔. ผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ภาระงานสำหรับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๑ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔)

ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ทุกสังกัด)

ก.ค.ศ. มีมติกำหนดภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ทุกสังกัด) ไว้ดังต่อไปนี้

๑. มีภาระงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์นวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย เต็มเวลา และมีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๒. ให้มีการปฏิบัติการสอนด้วย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของภาระงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า ๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า ๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์

ทั้งนี้การปฏิบัติการสอน ให้หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ดังนี้

๑) ปฏิบัติการสอนประจำวิชา
๒) ปฏิบัติการสอนร่วมกับครูประจำชั้น/ประจำวิชา
๓) สังเกตการสอนและสะท้อนผลการสอนร่วมกับครูในกิจกรรมเปิดชั้นเรียน (Open Class)
๔) เป็นผู้นำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา
๕) นิเทศการสอนเพื่อเป็นพี่เลี้ยงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับครู
๖) จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้และอบรมบ่มนิสัยผู้เรียน

ส่วนที่ ๒
แนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

องค์ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางาน

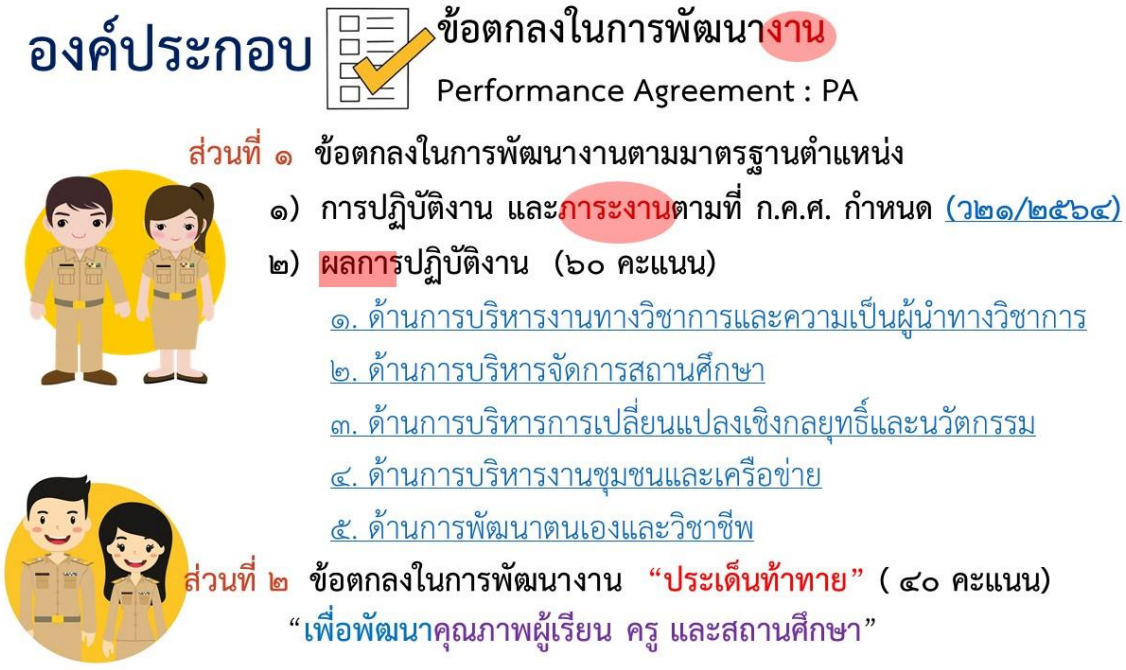
ข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา/ผู้อำนวยการสถานศึกษา และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) ผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ



แผนภาพที่ ๒ องค์ประกอบ ข้อตกลงในการพัฒนางาน

ที่มา : สำนักงาน ก.ค.ศ.

คำชี้แจงและการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

“ข้อตกลงในการพัฒนางาน” (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษาได้เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมาย และบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

รองผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยข้อตกลงในการพัฒนางานประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังต่อไปนี้

<u>ส่วนที่ ๑</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) ผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

<u>ส่วนที่ ๒</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ

การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ควรกำหนดการดำเนินการในแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ ในระหว่างการดำเนินการตามข้อตกลงในการพัฒนางาน กรณีที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษาย้ายหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ดำเนินการ ดังนี้

กรณีที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษาย้ายสถานศึกษาระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใหม่

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

“ข้อตกลงในการพัฒนางาน” (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้เสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมาย และบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังต่อไปนี้

<u>ส่วนที่ ๑</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) ผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

<u>ส่วนที่ ๒</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ

การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ควรกำหนดการดำเนินการในแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ ในระหว่างการดำเนินการตามข้อตกลงในการพัฒนางาน กรณีที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาย้าย หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) กรณีที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาย้ายสถานศึกษาระหว่างปีงบประมาณให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคนใหม่

๒) กรณีที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษาได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษากับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๓) กรณีที่ข้าราชการครูได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานในตำแหน่งครู กับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ทุกวิทยฐานะ) (ศึกษาเพิ่มเติมจากคู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงาน ก.ค.ศ.)

๑. แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (แบบ PA ๑/บส) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ยังไม่มีวิทยฐานะ)

๒. แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (แบบ PA ๑/บส) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (วิทยฐานะชำนาญการ)

๓. แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (แบบ PA ๑/บส) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ)

๔. แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (แบบ PA ๑/บส) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (วิทยฐานะเชี่ยวชาญ)

๕. แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (แบบ PA ๑/บส) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางการดำเนินการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

๑. รูปแบบการจัดทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางานฯ ตามแบบ PA ๑ ให้เป็นไปตามบริบทและการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่รับผิดชอบ ทั้งนี้ งาน (Tasks) ที่เสนอเป็นข้อตกลงในการพัฒนางานฯ จะต้องสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งมาตรฐานวิทยฐานะและภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน PA ๒

๒. การนำเสนอและการประเมิน “ผลลัพธ์ (Outcomes) หรือตัวชี้วัด (Indicators)” ไม่เน้นรูปแบบเอกสาร ให้ใช้วิธีการนำเสนอและประเมินเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากการบริหารและการจัดการศึกษามีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษาตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในข้อตกลงฯ เป็นสำคัญ

ส่วนที่ ๓
แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) สายงานผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องการผลลัพธ์ให้เกิดคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และคุณภาพสถานศึกษา สอดคล้องกับเป้าหมาย และบริบทสถานศึกษา ซึ่งผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานจะต้องเขียนตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด คือ PA ๑/บส ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ ๒ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง และส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและสถานศึกษา โดยมีแนวทางการเขียน ดังต่อไปนี้

๑. ให้กรอกแบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ตามแบบ PA ๑/บส ให้ตรงตามตำแหน่งและวิทยฐานะของผู้จัดทำข้อตกลง

๒. กรอกปีงบประมาณ พ.ศ. ..... ของปีที่ทำข้อตกลงในการพัฒนางาน และระบุระหว่างวันที่ ๑ เดือนตุลาคม..... ของวันที่เริ่มต้นปีงบประมาณ จนถึงวันที่ ๓๐ เดือนกันยายน..... ของวันสิ้นปีงบประมาณ

๓. กรอกข้อมูลของผู้จัดทำข้อตกลง ได้แก่ ชื่อ สกุล ตำแหน่ง วิทยฐานะ สถานศึกษา สังกัด อันดับ คศ..... อัตราเงินเดือน ในวันที่เขียนข้อตกลง

๔. ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับประเภทของสถานศึกษา ซึ่งอาจกรอกระดับภาระงานที่รับผิดชอบได้หลายระดับ

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑) ภาระงาน ตามมาตรฐานตำแหน่ง ๕ ด้าน ให้เลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับการปฏิบัติภาระงานของผู้จัดทำข้อตกลง

วรรคสอง ภาระงานด้านวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการให้เลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับการปฏิบัติภาระงานของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งอาจเลือกได้หลายข้อ

PA ๑/บส

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ยังไม่มีวิทยฐานะ)
(ทุกสังกัด)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.....
ระหว่างวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ผู้จัดทำข้อตกลง

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
สถานศึกษา.....สังกัด.....
รับเงินเดือนในอันดับ คศ.....อัตราเงินเดือน.....บาท

ประเภทของสถานศึกษา

☐ สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ☐ ระดับปฐมวัย
- ☐ ระดับประถมศึกษา
- ☐ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
- ☐ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
- ☐ การจัดการศึกษาพิเศษ (ไม่มีระดับชั้น)

☐ สถานศึกษาที่จัดการศึกษาอาชีวศึกษา
- ☐ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
- ☐ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
- ☐ การฝึกอบรมวิชาชีพตามหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น

☐ สถานศึกษาที่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
- ☐ การจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ☐ การจัดการศึกษานอกระบบตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ
- ☐ การจัดการศึกษาต่อเนื่อง

ข้าพเจ้าขอแสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ยังไม่มีวิทยฐานะ) ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับผู้บังคับบัญชา ไว้ดังต่อไปนี้

๒) งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ให้ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน แสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับผู้บังคับบัญชา โดยระบุรายละเอียดของงานที่จะปฏิบัติในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร ซึ่งอาจระบุระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการด้วยก็ได้ ในตารางตามแบบข้อตกลงในการพัฒนางานที่ ก.ค.ศ. กำหนด ได้แก่

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง	**งาน(Tasks)** ที่จะดำเนินการพัฒนาตามข้อตกลงใน ๑ รอบการประเมิน (โปรดระบุ)	**ผลลัพธ์(Outcomes)** ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา (โปรดระบุ)	**ตัวชี้วัด (Indicators)** ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรดระบุ)
ก.ค.ศ. ได้ระบุลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ๒) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ๓) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ๔) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ๕) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	ดำเนินการพัฒนาตามข้อตกลงใน ๑ รอบการประเมิน เพื่อให้ผู้จัดทำข้อตกลงระบุงานที่จะดำเนินการ ให้ครอบคลุมและเป็นไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง โดยระบุรายละเอียดให้สะท้อนตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในตำแหน่งและวิทยฐานะ เช่น ปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่มพัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน และสร้างการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น	ระบุผลลัพธ์จากงาน (Tasks) ที่ระบุว่าจะดำเนินการตามข้อตกลงในตารางช่องที่ ๒ ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา	ระบุตัวชี้วัดทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) (แบบภาพรวม) มีแนวทางการเขียนข้อตกลงที่สำคัญจากการวิเคราะห์สภาพปัญหา ที่มาและแรงบันดาลใจจากการบริหารจัดการสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในรอบปีหรือในภาคเรียนที่ผ่านมา ตามเป้าหมายภาระงานและหน้าที่รับผิดชอบหลักตามบริบทของสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ ที่ส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและสถานศึกษา แล้วเลือกปัญหาหรือคุณภาพที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและสถานศึกษา ที่เป็นประเด็นที่สำคัญ และนำมากำหนดเป็นข้อตกลงในการพัฒนางานให้สอดคล้องกับระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ของตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่าของผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน พร้อมทั้งระบุเรื่องของประเด็นท้าทายตามข้อตกลงในการพัฒนางาน

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและสถานศึกษา

ให้ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานระบุเรื่องของประเด็นท้าทายที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่า แล้วเขียนบรรยายรายละเอียดของประเด็นท้าท้ายเกี่ยวกับสภาพปัญหา ที่มาและแรงบันดาลใจ วิธีการดำเนินการให้บรรลุผลและผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวังดังต่อไปนี้

๑) สภาพปัญหาการบริหารจัดการสถานศึกษาและคุณภาพของสถานศึกษา

เขียนบรรยายถึงสภาพปัญหาจากการวิเคราะห์ผลการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและสถานศึกษา ที่ผู้จัดทำข้อตกลงเลือกมาเป็นประเด็นท้าทาย อาจระบุถึงผลการวิเคราะห์และแหล่งที่มาของข้อมูลที่เชื่อถือได้ ตามบริบทของสถานศึกษา

๒) วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

เขียนบรรยายและระบุถึงวิธีการ หรือสื่อ หรือนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและสถานศึกษา ตามบริบทของสถานศึกษา ควรระบุถึงเครื่องมือ กระบวนการหรือขั้นตอนในการดำเนินการให้บรรลุผลตามเป้าหมายของประเด็นท้าทาย

๓) ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง

๓.๑) เชิงปริมาณ

เขียนระบุถึงจำนวน หรือปริมาณ หรือร้อยละของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นของผู้เรียน หรือครู หรือสถานศึกษา สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่าได้ ทั้งนี้ อาจระบุเป็นข้อๆ

๓.๒) เชิงคุณภาพ

เขียนระบุถึงคุณภาพของผู้เรียน หรือครู หรือสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น ที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่าได้ ทั้งนี้ อาจระบุเป็นข้อ ๆ

ส่วนที่ ๔
แนวทางการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน

คณะกรรมการประเมิน ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ก.ค.ศ. กำหนดในแบบประเมินนี้ โดยการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงให้ดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบที่กำหนด

องค์ประกอบการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามแบบประเมินโดยการประเมินให้ดำเนินการตามองค์ประกอบที่กำหนด มี ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน) ประกอบด้วย

๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานตำแหน่ง ทั้ง ๕ ด้าน จำนวน ๑๕ ตัวชี้วัด ดังนี้

<u>ด้านที่ ๑</u> ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ จำนวน ๖ ตัวชี้วัด

๑) การวางแผนพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน
๒) การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
๓) การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและปฏิบัติการสอน
๔) การส่งเสริมและสนับสนุน และการพัฒนาหรือการนำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนรู้
๕) การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาและมีประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
๖) การศึกษา วิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

<u>ด้านที่ ๒</u> ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา จำนวน ๓ ตัวชี้วัด

๑) การบริหารจัดการการสถานศึกษาให้เป็นไปตาม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒) การบริหารกิจการผู้เรียนและการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน
๓) การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

<u>ด้านที่ ๓</u> ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม จำนวน ๒ ตัวชี้วัด

๑) การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร
๒) การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

<u>ด้านที่ ๔</u> ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย จำนวน ๒ ตัวชี้วัด

๑) การสร้างและพัฒนาเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
๒) การจัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา

<u>ด้านที่ ๕</u> ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ จำนวน ๒ ตัวชี้วัด

๑) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๒) การนำความรู้ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา (คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน)

โดยมีระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง และระดับคะแนนและคุณภาพการประเมิน ดังนี้

๑) ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในตำแหน่งและวิทยฐานะ

ก. กรณีที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

ตำแหน่ง	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	รายละเอียด
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	ปรับประยุกต์ (Apply and Adapt)	สามารถปรับประยุกต์การบริหารจัดการสถานศึกษา และปฏิบัติงานจนปรากฏผลลัพธ์กับผู้เรียน ครู และสถานศึกษาได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง
ผู้อำนวยการสถานศึกษา		

ข. กรณีที่มีวิทยฐานะ

วิทยฐานะ	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	รายละเอียด
รองผู้อำนวยการ/ ผู้อำนวยการชำนาญการ	แก้ไขปัญหา (Solve the Problem)	สามารถแก้ไขปัญหาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา
รองผู้อำนวยการ/ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	สามารถริเริ่มพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา
รองผู้อำนวยการ/ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	สามารถคิดค้น พัฒนานวัตกรรมและปรับเปลี่ยน ให้คุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษาสูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษาผู้อื่น
ผู้อำนวยการ เชี่ยวชาญพิเศษ	สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	สามารถคิดค้น พัฒนา นวัตกรรม เผยแพร่และขยายผล จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี ให้คำปรึกษาผู้อื่น และเป็นผู้นำ

๒) ระดับคะแนนและคุณภาพการประเมินในแต่ละตำแหน่งและวิทยฐานะ

ให้ผู้ประเมินพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาจากการปฏิบัติงานจริงที่ได้ปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง โดยคำนึงถึงสภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในบริบทของแต่ละสถานศึกษา และผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ ไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร โดยให้ตรวจสอบข้อมูลจากบุคคลและหรือหน่วยงานและหลักฐานที่แสดงว่าผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการตามตัวชี้วัด เช่น รายงานผลการพัฒนาการจัดการศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ก่อนตัดสินใจให้คะแนนตามระดับคุณภาพในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

คะแนน	ระดับคุณภาพ	รายละเอียด
๑	ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวังมาก	ไม่ปรากฏผลการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๒	ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งในตัวชี้วัดนั้นอยู่บ้าง แต่ไม่ครบถ้วน และไม่มีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๓	ปฏิบัติได้ตามระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง และมีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๔	ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง และมีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

เกณฑ์การให้คะแนน

การประเมินส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา 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

การตั้งคณะกรรมการประเมิน

การประเมินผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ดังนี้

๑. ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ

๒) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาจากสถานศึกษาอื่น ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

กรณีที่ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาใกล้เคียงที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

๒. ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๑) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๒) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

วิธีการประเมิน

ให้คณะกรรมการประเมิน ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะ ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

กรณีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบระบบ DPA สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบระบบ DPA และให้ผู้รับผิดชอบระบบ DPA นำข้อมูลผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ในแต่ละรอบการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละรายเข้าสู่ระบบดังกล่าว เป็นประจำทุกรอบการประเมิน โดยให้ดำเนินการตามคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

เกณฑ์การตัดสิน

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

ส่วนที่ ๕
การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดแบบเสนอขอรับการประเมินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ที่จะขอรับการประเมินต้องยึดรูปแบบตามที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนดเท่านั้น จึงจะได้รับการประเมิน โดยมีหลักเกณฑ์การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ดังต่อไปนี้

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการหรือขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

๑.๑ การขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือในวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดรองผู้อำนวยการสถานศึกษาถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ลดระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๑ เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๒ จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๓ เหลือ ๓ ปี

สำหรับรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) หากประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้ใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณได้ในคุณสมบัติ ข้อ ๑.๑ โดยต้องมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามข้อ ๑.๒ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง จำนวน ๑ รอบการประเมิน มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพตามข้อ ๑.๓ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๒ ปี และเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือดำรงวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ แล้วแต่กรณี

๒) การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มาหรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือเป็นต้นแบบ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

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

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๕. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษานำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

สำหรับกรณีสถานศึกษาที่ไม่มีปัจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับระบบการประเมินดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดเป็นพิเศษ และผู้อำนวยการสถานศึกษาได้มีหนังสือส่งคำขอและหลักฐานเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ ในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติและนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษา ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

๖. เมื่อ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๗. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่ามีการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มิชอบใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

วิธีการ

๑. ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑ และประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ให้ยื่นคำขอต่อสถานศึกษา ได้ตลอดปี ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้สถานศึกษานำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐานดังต่อไปนี้

๑.๑ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน หรือ ๑ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๑.๒ รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๓ ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

๑) ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑.๒ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหาที่มาหรือแรงบันดาลใจ ในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

๒) ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒. ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบ DPA เพื่อสั่งผ่านไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี โดยเร็ว

สำหรับสถานศึกษาที่ไม่มีปัจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับระบบการประเมินดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดเป็นพิเศษ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีหนังสือส่งคำขอและหลักฐานเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ ในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติก่อนนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษา

๓. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่อตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ จากระบบ DPA

สำหรับผู้ขอสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้ส่วนราชการดังกล่าวตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ จากระบบ DPA ก่อนดำเนินการต่อไป

๔. เมื่อหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอเป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติหรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ไปยังสถานศึกษาโดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

๕. ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เสนอให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี เห็นชอบให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ การกำหนดบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๖. ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ส่งผ่านข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ คู่มือการประเมิน และคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ ควรดำเนินการประเมินให้แล้วเสร็จโดยเร็ว นับแต่วันที่ได้รับคำขอและหลักฐานผ่านระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์

เมื่อสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้รับผลการประเมินจากกรรมการทั้ง ๓ คนแล้ว ให้นำผลการประเมินเสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติหรือไม่อนุมัติ

๗. การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

ให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ ต่อสถานศึกษา เพื่อดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด โดยให้สถานศึกษานำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ที่อยู่ในวันที่ ๓๐ กันยายน

๘. การพิจารณาดำเนินการของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาผลการประเมินของกรรมการทั้ง ๓ คน และมีมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติ แล้วให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และสถานศึกษา เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

๙. การแต่งตั้ง

๙.๑ วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ

กรณีที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๒ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

๙.๒ วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

กรณีที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๓ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วย การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

สำหรับรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในการขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะแล้ว หากจะย้ายไปดำรงตำแหน่งหรือไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มีผลอนุมัติให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

กรณีผู้ที่มาช่วยปฏิบัติราชการในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หากจะขอกลับสังกัดเดิมหรือขอไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มีผลอนุมัติให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

ทั้งนี้ เมื่อออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งในแต่ละวิทยฐานะตามข้อ ๙.๑ หรือข้อ ๙.๒ แล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษา

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวด ๓ (ว ๑๐/๒๕๖๔) ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

๑.๑ การขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดรองผู้อำนวยการสถานศึกษาถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ลดระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๑ เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๒ จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๓ เหลือ ๓ ปี

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริง ซึ่งในช่วงที่ดำรงวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๒) การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มาหรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ทั้งนี้ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องมีผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา หรือนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณี ตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะ นับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือเพื่อให้มีวิทยฐานะ หรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

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

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้ :

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

๕. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

ให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษานำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

สำหรับกรณีสถานศึกษาที่ไม่มีปัจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับระบบการประเมินดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดเป็นพิเศษ และผู้อำนวยการสถานศึกษาได้มีหนังสือส่งคำขอและหลักฐานเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ ในรูปแบบไฟล์ดิจิทัลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติและนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษา ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

กรณีที่มีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ หาก ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี นำข้อมูลผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF เข้าสู่ระบบ DPA

๖. เมื่อ ก.ค.ศ. พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๗. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่ามีการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มิชอบใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

วิธีการ

๑. ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑ และประสงค์จะขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้ยื่นคำขอต่อสถานศึกษาได้ตลอดปี ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้สถานศึกษานำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑.๑ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๑.๒ รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๓ ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

๑) ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑.๒ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

๒) ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๔ ผลงานทางวิชาการ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒. ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบ DPA เพื่อส่งผ่านไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี โดยเร็ว

สำหรับสถานศึกษาที่ไม่มีปัจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับระบบการประเมินดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดเป็นพิเศษ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีหนังสือส่งคำขอและหลักฐานเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ ในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ ก่อนนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษา

๓. ส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่อตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ จากระบบ DPA

สำหรับผู้ขอสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้ส่วนราชการดังกล่าวตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ จากระบบ DPA

กรณีตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอมีคุณสมบัติและส่งหลักฐานครบถ้วน ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณีพิจารณาให้ความเห็นชอบคุณสมบัติก่อนส่งผ่านข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานตามที่กำหนดดังกล่าวในระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. แต่หากตรวจสอบแล้วปรากฏว่าผู้ขอไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ไปยังสถานศึกษาโดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

๔. ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ตรวจสอบคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอ ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ก่อนดำเนินการต่อไป

กรณีที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผล ผ่านระบบ DPA ไปยังหน่วยงานหรือส่วนราชการ ตามข้อ ๓ แล้วแต่กรณี โดยเร็ว เพื่อให้สถานศึกษาแจ้งผู้ขอทราบ

๕. ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอ ก.ค.ศ. เห็นชอบให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ การกำหนดบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ต่อไป

๖. การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓

๖.๑ ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ คู่มือการประเมิน และคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ ควรดำเนินการประเมินให้แล้วเสร็จโดยเร็ว นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งคำขอและหลักฐานของผู้ขอผ่านระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์

๖.๒ กรณีคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ แล้ว มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ แต่ด้านที่ ๓ เห็นควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ โดยมีผลการประเมินจากคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องอยู่ในวิสัยที่สามารถปรับปรุงได้ ซึ่งต้องไม่เป็นการแก้ไขข้อมูลที่กระทบต่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ และ ก.ค.ศ. มีมติให้ปรับปรุง โดยให้ปรับปรุงตามข้อสังเกตของกรรมการได้ภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ทราบ

เมื่อผู้ขอปรับปรุงผลงานทางวิชาการครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ให้ส่งผลงานทางวิชาการในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ชุด ผ่านระบบ DPA ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๒ ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อส่งผลงานทางวิชาการให้คณะกรรมการชุดเดิมตรวจและประเมินต่อไป

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

ให้คณะกรรมการประเมินส่งข้อมูลผลการประเมิน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด เข้าสู่ระบบ DPA ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อนำเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

๖.๓ กรณีผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะไม่ส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกตภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งพ้นระยะเวลาที่กำหนดให้ถือว่าสละสิทธิ์

๗. การพิจารณาดำเนินการของ ก.ค.ศ.

ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. นำผลการประเมินจากกรรมการทั้ง ๓ คน เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณามีมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติ แล้วให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ไปยังหน่วยงาน หน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

ทั้งนี้ หลักฐานประกอบการประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ที่ผ่านการอนุมัติ ให้เผยแพร่ต่อสาธารณะได้

๘. การขอเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

ให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ต่อสถานศึกษาเพื่อดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด โดยต้องส่งผ่านข้อมูลในระบบ DPA ถึงสำนักงาน ก.ค.ศ. ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน

กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ พิจารณาแล้วเห็นว่าควรมีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ผู้ขอจะต้องเสนอผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๙. การแต่งตั้ง

กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๔ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ. ๔ แล้วให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๔ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

ทั้งนี้ เมื่อออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญแล้วให้ส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษา

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวด ๔ (ว ๑๐/๒๕๖๔) ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย



แผนภาพที่ ๓ วิธีการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ที่มา : สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการหรือขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

๑.๑ การขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือในวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดผู้อำนวยการสถานศึกษาถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ลดระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑.๑ เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๒ จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๓ เหลือ ๓ ปี

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

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือดำรงวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ แล้วแต่กรณี

๒) การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มาหรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ทั้งนี้ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือเป็นต้นแบบ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

๓. การประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ ให้มีคณะกรรมการประเมิน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๕. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

๖. เมื่อ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๗. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่ามีการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มิชอบใดๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

วิธีการ

๑. ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑ และประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะให้ยื่นคำขอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ได้ตลอดปี ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้ส่วนราชการดังกล่าวนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑.๑ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน หรือ ๑ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๑.๒ รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๓ ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

๑) ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอไว้ในข้อ ๑.๒ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มาหรือแรงบันดาลใจในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

๒) ไฟล์วีดีทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครูและสถานศึกษาที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่อตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ จากระบบ DPA

สำหรับผู้ขอสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้ส่วนราชการดังกล่าวตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ๑.๓ จากระบบ DPA ก่อนดำเนินการต่อไป

๓. เมื่อหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี ตรวจสอบแล้วปรากฏว่าผู้ขอเป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติหรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ – ข้อ ๑.๓ ไม่ถูกต้องและไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ไปยังสถานศึกษาโดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

๔. ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เสนอให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี เห็นชอบให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ การกำหนดบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๕. ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ส่งผ่านข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ คู่มือการประเมิน และคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ ควรดำเนินการประเมินให้แล้วเสร็จโดยเร็ว นับแต่วันที่ได้รับคำขอและหลักฐาน ผ่านระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์

เมื่อสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือส่วนราชการ ได้รับผลการประเมินจากกรรมการทั้ง ๓ คนแล้ว ให้นำผลการประเมินเสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติหรือไม่อนุมัติ

๖. การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

ให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมทั้งหลักฐาน ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด

โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี นำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน

๗. การพิจารณาดำเนินการของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาผลการประเมินของกรรมการทั้ง ๓ คน และมีมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติ แล้วให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือส่วนราชการแล้วแต่กรณี แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษและสถานศึกษา เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

๘. การแต่งตั้ง

๘.๑ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ

กรณีที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๒ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ ได้ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

๘.๒ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

กรณีที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๓ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

สำหรับผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะแล้ว หากจะย้ายไปดำรงตำแหน่งหรือไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวีและจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มีผลอนุมัติให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

กรณีผู้ที่มาช่วยปฏิบัติราชการในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ หรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หากจะขอกลับสังกัดเดิมหรือขอไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มีผลอนุมัติให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

ทั้งนี้ เมื่อออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งในแต่ละวิทยฐานะตามข้อ ๘.๑ หรือข้อ ๘.๒ แล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษา

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวด ๕ (ว ๑๐/๒๕๖๔) ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญและวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

๑.๑ การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือในวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมินโดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดผู้อำนวยการสถานศึกษาถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาด ทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ลดระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๑ เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน มีผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๒ จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๓ เหลือ ๓ ปี

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอหากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ แล้วแต่กรณี

๒) การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มาหรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมินและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบและส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ สำหรับคำขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญและวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑) วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา หรือนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา และนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนี การอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai - Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณี ตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะนับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

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

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

๕. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

ให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

กรณีที่มีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ หาก ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี นำข้อมูลผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF เข้าสู่ระบบ DPA

๖. ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๗. เมื่อ ก.ค.ศ. พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๘. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่ามีการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มิชอบใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

วิธีการ

๑. ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑ และประสงค์จะขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้ยื่นคำขอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ได้ตลอดปี ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้หน่วยงาน หน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการดังกล่าว นำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐานดังต่อไปนี้

๑.๑ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๑.๒ รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๓ ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

๑) ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอไว้ในข้อ ๑.๒ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

๒) ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๔ ผลงานทางวิชาการ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่อตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ จากระบบ DPA

สำหรับผู้ขอสังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้ส่วนราชการดังกล่าวตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ จากระบบ DPA

กรณีตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอมีคุณสมบัติและส่งหลักฐานครบถ้วน ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบคุณสมบัติก่อนส่งผ่านข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานตามที่กำหนดดังกล่าวในระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. แต่หากตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ไปยังสถานศึกษาโดยเร็ว เพื่อให้สถานศึกษาแจ้งผู้ขอทราบ

๓. ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ตรวจสอบคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอ ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ เพื่อดำเนินการต่อไป

กรณีที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ตรวจสอบแล้วปรากฏว่าผู้ขอเป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ไปยังหน่วยงานหรือส่วนราชการ ตามข้อ ๒ แล้วแต่กรณี โดยเร็ว เพื่อให้สถานศึกษาแจ้งผู้ขอทราบ

๔. ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอ ก.ค.ศ. เห็นชอบให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ การกำหนดบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมิน ด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ต่อไป

๕. การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓

๕.๑ ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ คู่มือการประเมินและคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ ควรดำเนินการประเมินให้แล้วเสร็จโดยเร็ว นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งคำขอและหลักฐานของผู้ขอผ่านระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์

๕.๒ กรณีคณะกรรมการประเมิน ด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ แล้ว มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ แต่ด้านที่ ๓ เห็นควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ โดยมีผลการประเมินจากคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องอยู่ในวิสัยที่สามารถปรับปรุงได้ ซึ่งต้องไม่เป็นการแก้ไขข้อมูลที่กระทบต่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ และ ก.ค.ศ. มีมติให้ปรับปรุง โดยให้ปรับปรุงตามข้อสังเกตของกรรมการได้ภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ทราบ

เมื่อผู้ขอปรับปรุงผลงานทางวิชาการครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ให้ส่งผลงานทางวิชาการในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ชุด ผ่านระบบ DPA ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๒ ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อส่งผลงานทางวิชาการให้คณะกรรมการชุดเดิมตรวจและประเมินต่อไป

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

ให้คณะกรรมการประเมินส่งข้อมูลผลการประเมิน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด เข้าสู่ระบบ DPA ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อนำเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

๕.๓ กรณีผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะไม่ส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกตภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งพ้นระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าสละสิทธิ์

๖. การพิจารณาดำเนินการของ ก.ค.ศ.

ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. นำผลการประเมินของกรรมการทั้ง ๓ คน เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณามีมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติแล้วให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ไปยังหน่วยงาน หน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อแจ้งผู้ขอทราบ

ทั้งนี้ หลักฐานประกอบการประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ที่ผ่านการอนุมัติ ให้เผยแพร่ต่อสาธารณะได้

๗. การขอเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

ให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมทั้งหลักฐาน ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด โดยต้องส่งผ่านข้อมูลในระบบ DPA ถึงสำนักงาน ก.ค.ศ. ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน

กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ พิจารณาแล้วเห็นว่าควรมีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ผู้ขอจะต้องเสนอผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๘. การแต่งตั้ง

๘.๑ วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๔ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ. ๔ แล้วให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๔ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

๘.๒ วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ และผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดอยู่เป็นผู้สั่งบรรจุ และให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอนายกรัฐมนตรีเพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอันดับ คศ. ๕

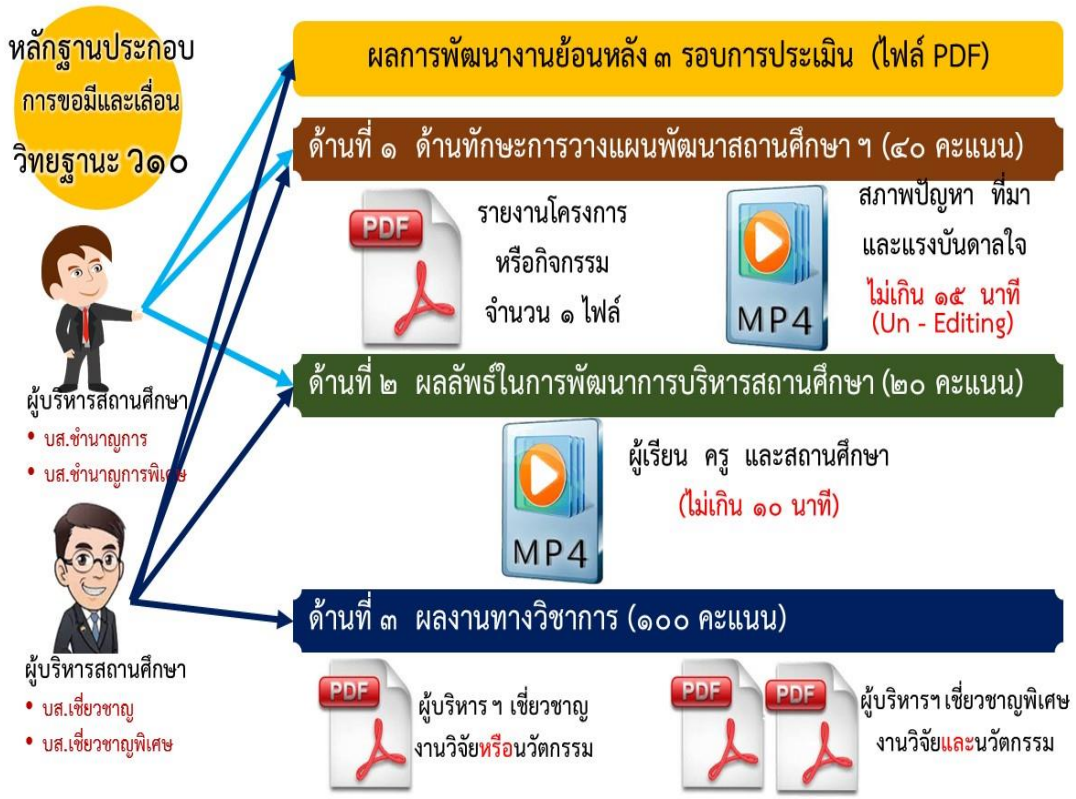
ทั้งนี้ เมื่อออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งในแต่ละวิทยฐานะตามข้อ ๘.๑ หรือ ข้อ ๘.๒ แล้วให้ส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษา

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดในหมวด ๖ (ว ๑๐/๒๕๖๔) ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย



แผนภาพที่ ๔ วิธีการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

ที่มา : สำนักงาน ก.ค.ศ.



แผนภาพที่ ๕ แสดงหลักฐานประกอบการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะผู้บริหารสถานศึกษา

ที่มา : สำนักงาน ก.ค.ศ.

รูปแบบไฟล์วีดีทัศน์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ก.ค.ศ. กำหนดรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ เพื่อใช้ในการประเมินคำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

๑. ไฟล์วีดิทัศน์การพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารตามแผนพัฒนาสถานศึกษา

กำหนดให้มีรูปแบบการจัดทำและคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

๑.๑ เป็นไฟล์วีดิทัศน์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดทำขึ้นภายหลังจากที่ได้กำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาแล้ว โดยนำเสนอกระบวนการคิด รูปแบบ การใช้กลยุทธ์ หรือเครื่องมือ หรือนวัตกรรมการบริหารในการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุผลและประสบผลสำเร็จ แสดงให้เห็นถึงประเด็นปัญหา หรือประเด็นการพัฒนาการแก้ปัญหาสถานศึกษา ทั้งนี้ วีดิทัศน์ที่นำเสนอต้องสะท้อนระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา แรงบันดาลใจ กรอบแนวคิด ปรัชญาในการกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาสถานศึกษา การออกแบบกลยุทธ์การบริหาร การระดมทรัพยากรเพื่อการบริหาร การทำงานตามหลักธรรมาภิบาล การจัดการตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสร้างการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง ศึกษานิเทศก์ ผู้เชี่ยวชาญ ในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ครูและชุมชน การปฏิบัติที่ดีจากการบริหารสถานศึกษา การประเมินและปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

๑.๒ การถ่ายทำและการนำเสนอไฟล์วีดิทัศน์การพัฒนาการบริหารสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร

กำหนดให้มีรูปแบบและลักษณะสำคัญทางเทคนิค ดังนี้

๑) รูปแบบการถ่ายทำไฟล์วีดิทัศน์ ต้องเป็นการบันทึก ณ สถานศึกษาที่ปฏิบัติงานจริง โดยฉากหลังจะต้องไม่มีบุคคลอื่นใดมาร่วมนำเสนอ ในการนำเสนออาจใช้สื่อช่วยในลักษณะของภาพนิ่ง ข้อความ สัญลักษณ์ ภาพเคลื่อนไหว และอาจมีการสอดแทรก (Insert) ภาพ หรือนำเสนอในรูปแบบ Power Point ด้วยก็ได้ โดยการนำเสนอให้ใช้การพูดหรือนำเสนอเป็นภาษาไทยด้วยตนเองเท่านั้น การถ่ายทำให้ใช้กล้องถ่ายทำแบบตัวเดียว (Single video camera) ไม่มีส่วนนำใด ๆ ของไฟล์วีดิทัศน์ (No Title) ไม่มีดนตรีประกอบหรือสอดแทรก ไม่มีการหยุดการถ่ายทำ (One Take recording) ไม่มีการตัดต่อ (Un - Editing) ไม่มีการแต่งเติมภาพ (No effect) ด้วยเทคนิคหรือวิธีการใด ๆ และต้องไม่ใช้เทคนิคใด ๆ ในการถ่ายทำทั้งสิ้น

๒) ลักษณะสำคัญทางเทคนิคของไฟล์วีดิทัศน์

(๑) ความละเอียดของไฟล์วีดิทัศน์ ต้องมีภาพและเสียงที่ชัดเจนเพียงพอที่จะสามารถประเมินได้ตามสภาพการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง

(๒) ประเภทของไฟล์วีดิทัศน์ ต้องเป็นไฟล์ mp๔

(๓) ความยาวของไฟล์วีดิทัศน์ ไม่เกิน ๑๕ นาที

ทั้งนี้ ให้ส่งไฟล์วีดิทัศน์การพัฒนาการบริหารสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร จำนวน ๑ ไฟล์ เท่านั้น

๒. ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

๒.๑ เป็นไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ หรือเกิดนวัตกรรมการบริหาร หรือการจัดการที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best practice) โดยมีร่องรอยหลักฐานเชิงประจักษ์ ซึ่งแสดงผลลัพธ์ (Outcomes) จากการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา อย่างเป็นรูปธรรม

๒.๒ การถ่ายทำวีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

กำหนดให้มีรูปแบบ เนื้อหา และลักษณะสำคัญทางเทคนิค ดังนี้

๑) รูปแบบและเนื้อหาของไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำเสนอแบบปรากฏตัวและบรรยายด้วยตนเองเท่านั้น โดยการนำเสนอให้เป็นลักษณะการอธิบายการปฏิบัติงานของตนเอง สะท้อนผลลัพธ์ของการบริหารที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และภาพรวมของสถานศึกษา อาจนำเสนอร่องรอยชิ้นงาน/ผลงานที่เป็นผลลัพธ์ ผลกระทบจากการบริหารที่มีพัฒนาการสอดคล้องกับประเด็นที่ท้าทายและเป้าหมายการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาในปีงบประมาณนั้นๆ โดยผลงานของผู้บริหารสถานศึกษาอาจมีได้หลากหลายรูปแบบ และควรเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ผลงานควรจะนำเสนอให้เห็นทั้งที่ประสบความสำเร็จมาก ประสบความสำเร็จน้อย หรือที่ยังมีปัญหาท้าทายซึ่งยังไม่ประสบความสำเร็จด้วย ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบและตระหนักถึงจรรยาบรรณในการนำเสนอทุกกรณี และต้องไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา ระหว่างการบรรยายให้มีการสอดแทรก (Insert) ภาพนิ่ง หรือภาพเคลื่อนไหวได้ ต้องไม่มีส่วนนำ (Title) ไม่มีดนตรีประกอบ ไม่มีเสียงพิเศษ ที่สร้างขึ้น (No sound effect) ไม่มีการซ้อนตัวอักษรระหว่างการนำเสนอ แต่อาจใช้การนำเสนอผ่านโปรแกรมการนำเสนอได้ ได้แก่ Power point, Keynote, Google Slide หรืออื่น ๆ

๒) ลักษณะสำคัญทางเทคนิคของไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

(๑) ความละเอียดของไฟล์วีดิทัศน์ ต้องมีภาพและเสียงที่ชัดเจนเพียงพอที่จะสามารถประเมินได้ตามสภาพการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง

(๒) ประเภทของไฟล์วีดิทัศน์ ต้องเป็นไฟล์ mp๔

(๓) ความยาวของไฟล์วีดิทัศน์ ไม่เกิน ๑๐ นาที

โดยให้ส่งไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์ เท่านั้น

คำชี้แจงการดำเนินการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๖๔ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ว ๑๐/๒๕๖๔) หมวด ๗ ได้กำหนดแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการพัฒนางานตามข้อตกลงไม่ครบตามจำนวนรอบการประเมินที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๖ แล้วแต่กรณี สามารถนำผลการปฏิบัติงานด้านที่ ๓ ด้านผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ มารายงานรวมกับผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๖๔ ดังนั้น เพื่อให้มีความชัดเจนในการดำเนินการประเมินดังกล่าว ก.ค.ศ. จึงมีมติให้คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงดำเนินการประเมินผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา (ด้านที่ ๓ หรือด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หากมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด สามารถนำมานับรวมกับผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ได้ ดังนี้

ก. การยื่นคำขอปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

กรณีผู้บริหารสถานศึกษาประสงค์จะนำผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา (ด้านที่ ๓ หรือด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ มารายงานเพื่อนับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ให้รายงานผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา และผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ดังนี้

๑. ให้คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ดำเนินการประเมินผลการพัฒนาในการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามตัวชี้วัดที่กำหนดในคู่มือการประเมินฯ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ ที่ได้กำหนดระดับคุณภาพไว้ ๔ ระดับ คือ ระดับ ๔ ระดับ ๓ ระดับ ๒ และระดับ ๑ และให้แปลค่าระดับคุณภาพที่ได้เป็นคะแนนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๐๕๒๒ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔ โดยเปรียบเทียบผลการพัฒนาในการบริหารจัดการสถานศึกษา (ด้านที่ ๓ หรือด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ปีการศึกษา ๒๕๖๒ กับปีการศึกษา ๒๕๖๓ ทั้งนี้ เกณฑ์การตัดสิน ผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา (ด้านที่ ๓ หรือด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ในแต่ละวิทยฐานะให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังกล่าว

๒. นำผลการประเมินตามข้อ ๑ มานับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ที่ผ่านเกณฑ์ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และสรุปคะแนนที่ได้ในแบบรายงานผลการประเมิน ดังนี้

(๑) ผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒

รายการประเมิน	เปรียบเทียบปีการศึกษา ๒๕๖๒ กับ ปีการศึกษา ๒๕๖๓		
	ระดับคุณภาพที่ได้	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
๑. ผลการพัฒนาที่เกิดกับผู้เรียน			
๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	.....	(๖)	.....
๑.๒ ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน	.....	(๖)	.....
๑.๓ ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของผู้เรียน	.....	ไม่ประเมิน	.....
๑.๔ ผลการทดสอบ o-net หรือ NT หรือ LAS และหรือผลการทดสอบอื่น ๆ ของระดับชาติ ในระดับชั้นสูงสุดของสถานศึกษา	.....	(๖)	.....
๑.๕ ผลการพัฒนาความสามารถของผู้เรียน	.....	(๕)	.....
๑.๖ ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มที่มีปัญหาในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	.....	(๕)	.....
๒. ผลการพัฒนาที่เกิดกับครู			
๒.๑ ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของครู	.....	ไม่ประเมิน	.....
๒.๒ ผลการพัฒนาทางวิชาชีพ	.....	(๘)	.....
๒.๓ ผลการเสริมสร้างวินัย	.....	ไม่ประเมิน	.....
๒.๔ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติจากหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานเอกชน	.....	(๘)	.....
๓. ผลการพัฒนาที่เกิดกับสถานศึกษา			
๓.๑ ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา	.....	ไม่ประเมิน	.....
๓.๒ ผู้บริหารหรือสถานศึกษาได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ	.....	(๘)	.....
๔. ผลที่เกิดกับชุมชนหรือท้องถิ่น	.....	ไม่ประเมิน	.....
๕. ปริมาณและสภาพของงาน	.....	(๘)	.....
รวมคะแนน		**๖๐**	**.....**
สรุป ผลการประเมิน ☐ ผ่านเกณฑ์ ☐ ไม่ผ่านเกณฑ์			

(๒) การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๖๔

การพัฒนางานตามข้อตกลง	เกณฑ์การประเมิน	ผลการประเมิน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ..... ระหว่างวันที่.....ถึงวันที่.....	ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
สรุป ผลการประเมิน ☐ ผ่านเกณฑ์ ☐ ไม่ผ่านเกณฑ์		

ข. การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

กรณีผู้บริหารสถานศึกษาประสงค์จะนำผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา (ด้านที่ ๓ หรือด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ มารายงานเพื่อนับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ให้รายงานผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา และผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ดังนี้

๑. ให้คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ดำเนินการประเมินผลการพัฒนาในการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามตัวชี้วัดที่กำหนดในคู่มือการประเมินฯ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ ที่ได้กำหนดระดับคุณภาพไว้ ๔ ระดับ คือ ระดับ ๔ ระดับ ๓ ระดับ ๒ และระดับ ๑ และให้แปลค่าระดับคุณภาพที่ได้เป็นคะแนนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๐๕๒๒ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔ โดยเปรียบเทียบผลการพัฒนาในการบริหารจัดการสถานศึกษา (ด้านที่ ๓ หรือด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ปีการศึกษา ๒๕๖๒ กับ ปีการศึกษา ๒๕๖๓ ทั้งนี้ เกณฑ์การตัดสิน ผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา (ด้านที่ ๓ หรือด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ในแต่ละวิทยฐานะ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังกล่าว

๒. นำผลการประเมินตามข้อ ๑ มานับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ที่ผ่านเกณฑ์ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และสรุปคะแนนที่ได้ในแบบรายงานผลการประเมิน ดังนี้

(๑) ผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒

รายการประเมิน	เปรียบเทียบปีการศึกษา ๒๕๖๒ กับ ปีการศึกษา ๒๕๖๓		
	ระดับคุณภาพที่ได้	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
๑. ผลการพัฒนาที่เกิดกับผู้เรียน			
๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	.....	(๖)	.....
๑.๒ ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน	.....	(๖)	.....
๑.๓ ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของผู้เรียน	.....	ไม่ประเมิน	.....
๑.๔ ผลการทดสอบ o-net หรือ NT หรือ LAS และหรือผลการทดสอบอื่นๆของระดับชาติ ในระดับชั้นสูงสุดของสถานศึกษา	.....	(๖)	.....
๑.๕ ผลการพัฒนาความสามารถของผู้เรียน	.....	(๕)	.....
๑.๖ ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มที่มีปัญหาในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	.....	(๕)	.....

รายการประเมิน	เปรียบเทียบปีการศึกษา ๒๕๖๒ กับ ปีการศึกษา ๒๕๖๓		
	ระดับคุณภาพที่ได้	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
๒. ผลการพัฒนาที่เกิดกับครู			
๒.๑ ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของครู	.....	ไม่ประเมิน	.....
๒.๒ ผลการพัฒนาทางวิชาชีพ	.....	(๘)	.....
๒.๓ ผลการเสริมสร้างวินัย	.....	ไม่ประเมิน	.....
๒.๔ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติจากหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานเอกชน	.....	(๘)	.....
๓. ผลการพัฒนาที่เกิดกับสถานศึกษา			
๓.๑ ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา	.....	ไม่ประเมิน	.....
๓.๒ ผู้บริหารหรือสถานศึกษาได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ	.....	(๘)	.....
๔. ผลที่เกิดกับชุมชนหรือท้องถิ่น	.....	ไม่ประเมิน	.....
๕. ปริมาณและสภาพของงาน	.....	(๘)	.....
รวมคะแนน		**๖๐**	**.....**
สรุป มีผลการประเมิน ☐ ผ่านเกณฑ์ ☐ ไม่ผ่านเกณฑ์			

(๒) การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๖๔

การพัฒนางานตามข้อตกลง	เกณฑ์การประเมิน	ผลการประเมิน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ..... ระหว่างวันที่.....ถึงวันที่.....	ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
ปีงบประมาณ พ.ศ. ..... ระหว่างวันที่.....ถึงวันที่.....		กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
สรุป ผลการประเมิน ☐ ผ่านเกณฑ์ ☐ ไม่ผ่านเกณฑ์		

แนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

๑. คำขอ ว ๑๗/๒๕๕๒, ว ๑๐/๒๕๕๔ ที่ยื่นไว้ก่อน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ แต่ยังไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ (ยื่นขอเกณฑ์ใหม่ให้ทำหนังสือยกเลิกคำขอเดิม)

๒. ผู้ที่บรรจุแต่งตั้งก่อน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถ้ามีคุณสมบัติครบตาม ว ๑๗/๒๕๕๒, ว ๑๐/๒๕๕๔ ภายใน ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ให้สามารถยื่น ว ๑๗/๒๕๕๒, ว ๑๐/๒๕๕๔ ได้ภายใน ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๓. ผู้ที่บรรจุแต่งตั้งก่อน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถ้ามีคุณสมบัติครบตาม ว ๑๗/๒๕๕๒, ว ๑๐/๒๕๕๔ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ให้สามารถยื่น ว ๑๗/๒๕๕๒, ว ๑๐/๒๕๕๔ ได้ภายใน ๓๐ วันนับแต่มีคุณสมบัติครบ

๔. ผู้ที่บรรจุและแต่งตั้งตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ให้ยื่นคำขอตาม ว ๑๐/๒๕๖๔ เท่านั้น

บรรณานุกรม

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

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

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

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

การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ (ตามหนังสือที่อ้างถึง ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๐๕๒๒ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔) กรุงเทพมหานคร, ๒๕๖๔. (เอกสารอัดสำเนา).

_____. ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา (ตามหนังสือที่อ้างถึง ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว๒๑ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔).กรุงเทพมหานคร, ๒๕๖๔. (เอกสารอัดสำเนา)

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

QR CODE



ภาคผนวก

ตัวอย่างการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน

สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

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. นายพิเชฐธร์ วันทอง	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
๓. นายเอกวัฒน์ ล้อสุนิรันดร์	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑
๔. นายพิศุทธิ์ กิติศรีวรพันธุ์	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
๕. นายชูชาติ แก้วนอก	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
๖. นายพัชระ งามชัด	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑
๗. นายอาวุธ ทองบุ	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๒
๘. นายปรีดี โสโป	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒
๙. นายบุญพิมพ์ ภูชมศรี	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านไทรงามโนนภูดิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
๑๐. นายวาทยุทธ พุทธพรหม	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านนางโอก (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 พาภักดี ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๘ จังหวัดยโสธร
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

๑๕. นายวุฒิชัย จำปาหวาย ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนบ้านท่าเริงรมย์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒

๑๖. นางสาวปรตี ประทุมสุวรรณ์ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนสตรีอัปสรสวรรค์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

๑๗. นางสาวปาริชาติ เภสัชชา ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒

๑๘. นางฉวีวรรณ โยคิน ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑

๑๙. นายนิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๒

๒๐. นายนาวี เวทวงศ์ ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๑

๒๑. นางสาวบุบผา พรมหลง ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒

๒๒. นายณัฏฐเมธร์ ดุลคนิต ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

๒๓. นายกอบวิทย์ พิริยะวัฒน์ ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

๒๔. นางขนิษฐา ภูชมศรี ครู
โรงเรียนบ้านไทรงามโนนภูดิน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

๒๕. นางพิสมัย กองธรรม ครู
โรงเรียนบ้านจับไม้
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒

๒๖. นางสาวมัลลิกา นาศพัฒน์ ครู
โรงเรียนบ้านท่าลาดวารีวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

๒๗. นางสาวสุรีรัตน์ ยิ่งยงชัย ครู
โรงเรียนอนุบาลกันทรารมย์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑

๒๘. นางสาวสุดคนึงนิจ โกษาแสง ครู
โรงเรียนบ้านหาดแพง (หาดแพงวิทยา)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒

๒๙. นางอัจฉรา เอี่ยมบำรุง ครู
โรงเรียนวัดอมรินทราราม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

๓๐. นางสาวบุตรียา รัตนมณี ครู
โรงเรียนสตรีอัปสรสวรรค์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

๓๑. นางสาววรรณธนา จิรมหาศาล ครู
โรงเรียนศีลาจารพิพัฒน์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

๓๒. นางสาวพิมสวัสดิ์ โกศลสมบัติ ครู
โรงเรียนวัดอมรินทราราม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

๓๓. นายร่มเกล้า ช้างน้อย ครู
โรงเรียนมัธยมวัดดุสิตาราม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

๓๔. นางสาวพัชราพร ศรีจันทร์อินทร์ ครู
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

๓๕. นางสาวพนิตนันท์ เพชรนาค นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง

๓๖. นายสังคม จันทร์วิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัยและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓๗. นางสาวธัญญามาศ กนกากร นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมประสานการบริหารงานบุคคล
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓๘. นางสาวชุลี วราศรัย	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๓๙. นางสาวนัยนา สาริกา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๐. นางเขมจิรา ฟ้องเสียง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๑. นางสาวปารณีย์ ณะแก้ว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๒. นางนรินทร ดุษดี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๓. นายภทรัชญ์ ธรรมมาตยกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต ๑ ช่วยปฏิบัติราชการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๔. นางสาวขวัญตา ดำสว่าง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๕. นางสาวภาพร ชนะสุข	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๖. นางสาวธัญลักษณ์ สาวสวรรค์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๗. นางสาวหนึ่งฤทัย แซ่ลิ้ม	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๘. นางสาวอัจจิมา รัตนาจารย์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๙. นางสาวทิพยาภรณ์ พูนพานิช	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๕๐. นางสาวมณีรัตน์ โทพรม นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๕๑. นางสาวศศิกานต์ ชัยลิ้นฟ้า นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๕๒. นางสาววัณณิตา อุ่ยเจริญ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๕๓. นางสาววราภรณ์ ทัพสิทธิ์ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๕๔. นายอกนิษฐ์ ยิ่งนิยม พนักงานพิมพ์ดีด
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

——— ***** ——— ***** ——— ***** ———



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 จึงได้จัดทำ**แนวทางการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำแหน่งครู** เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจนและครอบคลุมเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ รวมทั้งใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติหรือปรับประยุกต์การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) โดยเชื่อมโยงบูรณาการกับการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ 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 การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ๒๐

คุณสมบัติผู้ขอรับการประเมินเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ๒๑

การประเมินเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ๒๑

วิธีการเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ๒๓

รูปแบบการจัดทำไฟล์วีดิทัศน์เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ๒๔

คำชี้แจงการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ๒๔

ด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ ๒๗

ด้านที่ ๓ ๒๘

แนวปฏิบัติการดำเนินการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ๓๒

การดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ

ในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

บรรณานุกรม

คณะผู้จัดทำ

ส่วนที่ ๑
บทนำ

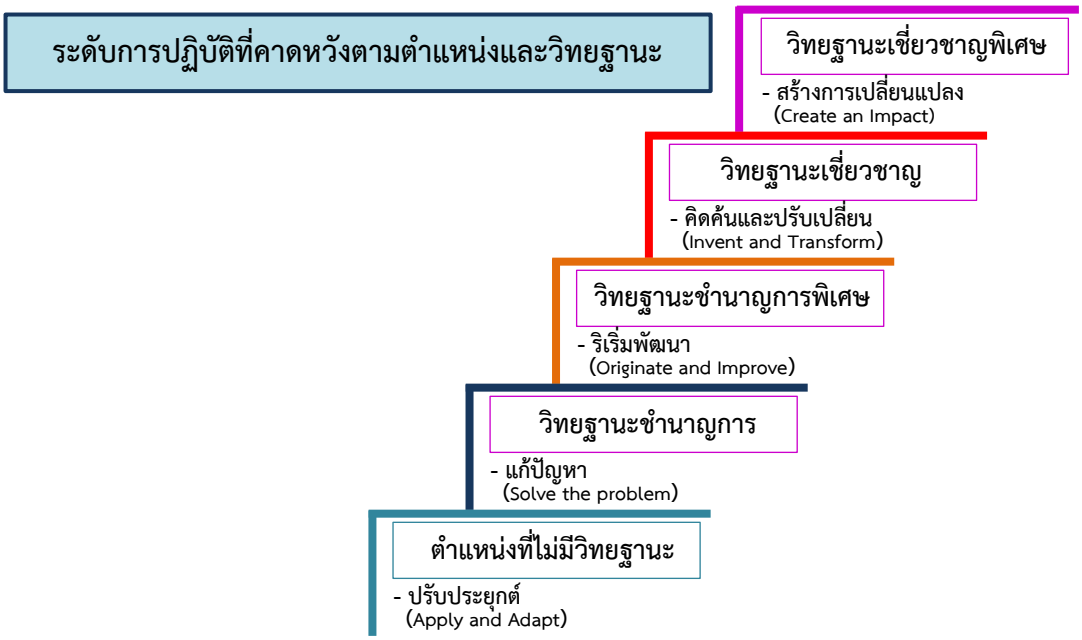
ความสำคัญและความเป็นมา

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 ทักษะเจตคติที่ถูกต้องและรู้จักดูแลสุขภาพเพื่อการจัดการในเรื่อง การดำรงชีวิตของตนเองและการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ รวมทั้งครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ครูมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เรื่องและประเด็นปฏิรูป ได้กำหนดแผนงานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา ๗ เรื่อง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษาข้างต้น ในเรื่องที่ ๔ การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครู และอาจารย์ ประกอบด้วยประเด็นปฏิรูป ๕ ประเด็น ได้แก่ (๑) การผลิตครูและการคัดกรองครู เพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพ ตรงกับความต้องการของประเทศและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู (๒) การพัฒนาวิชาชีพครู (๓) เส้นทางวิชาชีพครู เพื่อให้ครูมีความก้าวหน้าได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม (๔) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษา (๕) องค์กรวิชาชีพครูและการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในส่วนแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและการแต่งตั้ง และกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายในการปรับหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะใหม่ต้องส่งผลไปถึงผู้เรียน มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าการจัดทำผลงานวิชาการ มีการบูรณาการการทำงานที่เชื่อมโยงกัน โดยมีการประเมินที่ไม่ยุ่งยากไม่ซับซ้อนและเป็นธรรม จากงานวิจัยในโครงการการสังเคราะห์ระบบและแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพครู

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

ดังนั้น เพื่อความสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กฎหมายการศึกษา ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนปฏิรูปการศึกษา และแนวนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงได้ใช้การวิจัยเป็นฐานดำเนินการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาในการประเมินวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตลอดจนสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาวิจัยของประเทศต่าง ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดสำคัญ ในการดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นหัวใจสำคัญที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้นใหม่ให้สอดคล้องกับเรื่องสำคัญที่ต้องดำเนินการให้ตอบสนองต่อนโยบาย 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) การจัดระบบการบริหารการจัดการในสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นงานหลักของครูและผู้อำนวยการสถานศึกษา ลดความซ้ำซ้อนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนกับการให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ (มาตรา ๕๔) และการคงวิทยฐานะ (มาตรา ๕๕) เป็นเรื่องเดียวกัน (ใช้ตัวชี้วัดเดียวกัน) School Professional Community การจัดทำ PLC เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ควรกำหนดเป็นตัวชี้วัดของผู้อำนวยการสถานศึกษาด้วย Support System ควรเป็นระบบ Online System เชื่อมโยงกับแพลตฟอร์มการพัฒนาต่าง ๆ ครูต้องได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการจำเป็นอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

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



ภาพประกอบที่ ๑ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

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

๑. เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวิชาชีพครู เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะ และทำให้กระบวนการพัฒนาเกิดขึ้นจากกระบวนการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร

๒. ครูและผู้บริหารเข้าถึงห้องเรียนมากขึ้น ทำให้ได้รับทราบสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละห้องเรียนสามารถนำมากำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

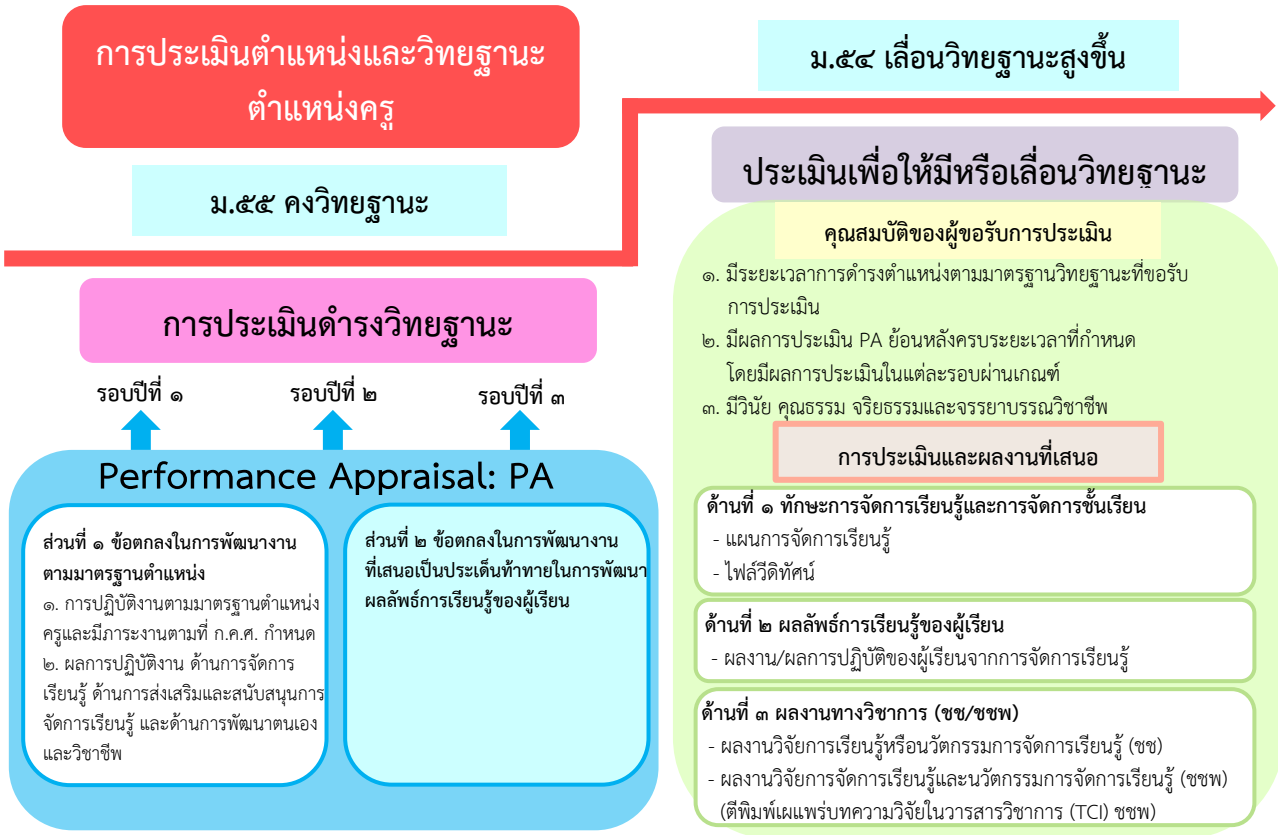
๓. การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละปีงบประมาณ ทำให้ข้าราชการครูได้ทราบถึงจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา ซึ่งจะทำให้มีแนวทางในการพัฒนาตนเองที่ชัดเจน และสามารถนำผลการพัฒนามาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

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” ให้หมายความรวมถึง 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) ของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังการเรียนรู้

“ข้อตกลงในการพัฒนางาน” (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่ข้าราชการครู ได้เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตรให้สูงขึ้น โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

“ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal) เรียกโดยย่อว่า ระบบ DPA หมายความว่า ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบบออนไลน์ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งผ่าน จัดการและประมวลผลข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน รวมทั้งหลักฐานประกอบการพิจารณาเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

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

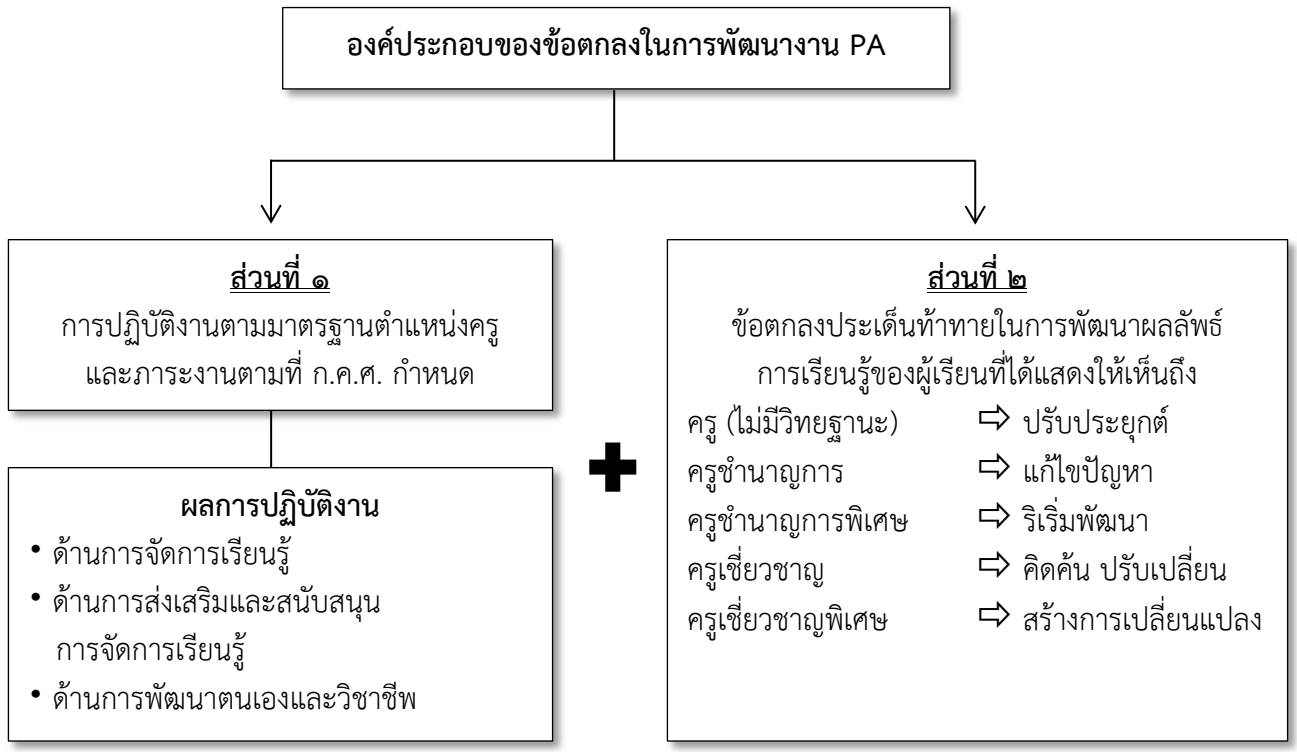
ข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒. ผลการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

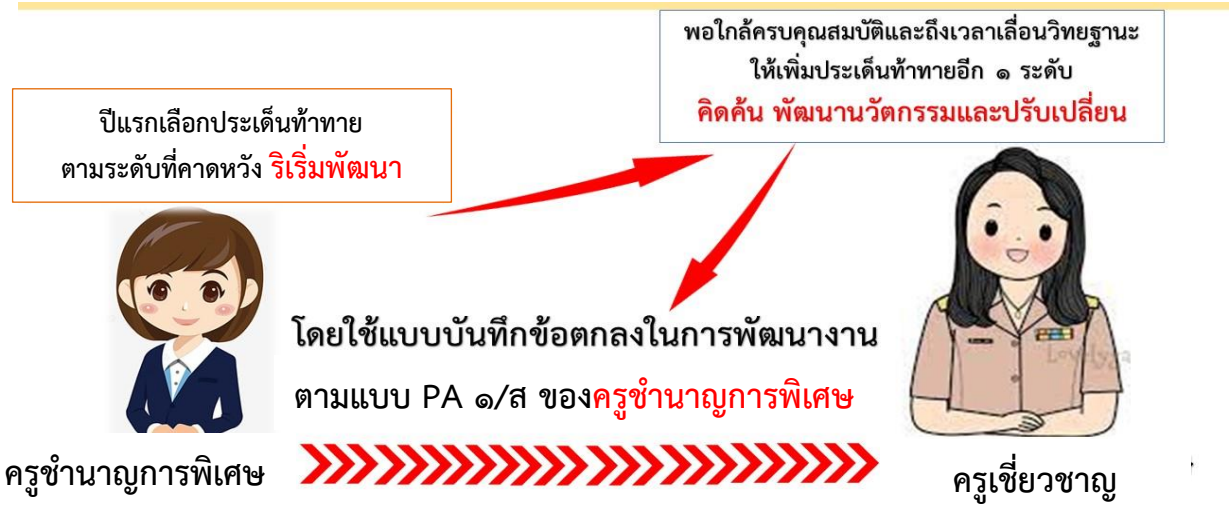
ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยครูต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยนหรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ



ภาพประกอบที่ ๓ องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

ให้ข้าราชการครูจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามวิทยฐานะของตนเองทุกปีงบประมาณ เมื่อครบคุณสมบัติและถึงเวลาเลื่อนวิทยฐานะให้เลือกประเด็นท้าทายเพิ่มอีก ๑ ระดับ ตามระดับความคาดหวังของวิทยฐานะ ตามแบบบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางาน PA ๑/ส ในระดับวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ตามภาพประกอบที่ ๕

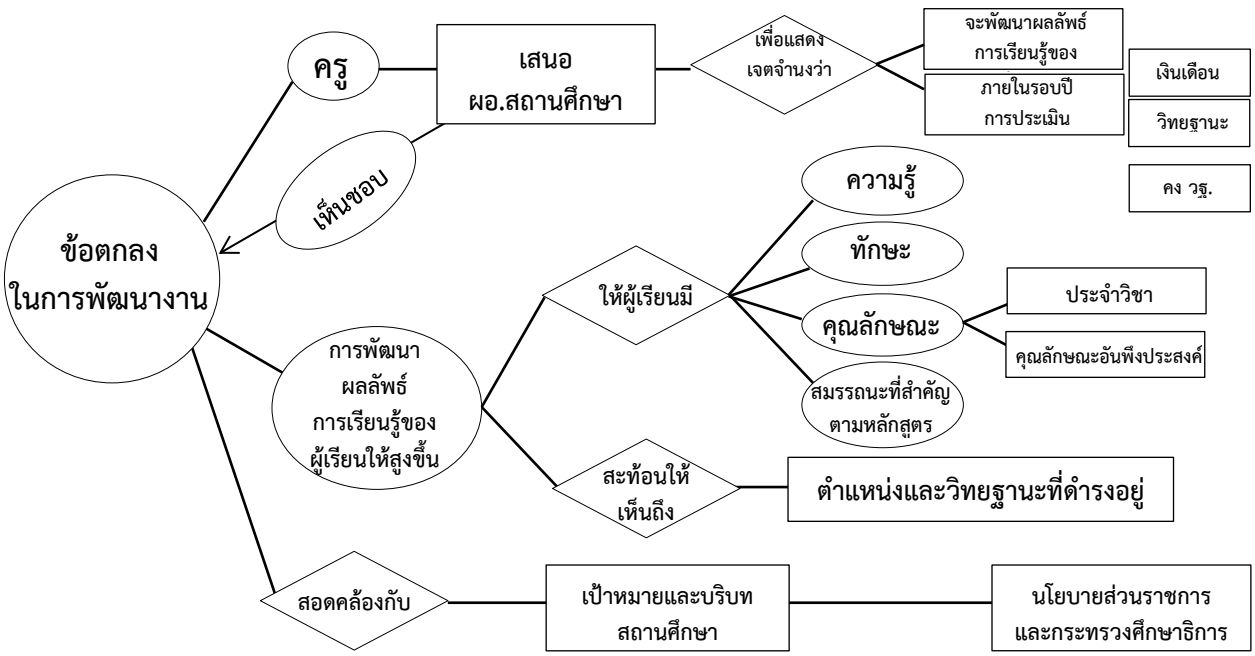


ภาพประกอบที่ ๔ การเขียนประเด็นท้าทายเมื่อใกล้ครบคุณสมบัติ

• กรณีที่ข้าราชการครูย้ายระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใหม่

• กรณีที่ข้าราชการครูได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานในตำแหน่งครูกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

• กรณีที่ข้าราชการครูได้รับมอบหมายให้ทำการสอนต่างวิชา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ทำข้อตกลงไว้เดิม ให้ข้าราชการครูจัดทำรายละเอียดข้อตกลงในการพัฒนางานในวิชา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ตามที่ได้รับมอบหมายใหม่



ภาพประกอบที่ ๕ แนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

การนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

๑. ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด 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 ต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ 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 และงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๑ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔) ดังนี้

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

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

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

๔. งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น หมายถึง การปฏิบัติงานที่ตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของรัฐบาล 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 (รวมโรงเรียนวัตถุประสงค์พิเศษ 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 การเขียนตามแบบครูนิด แบบครูหน่อย และแบบครูน้ำ ดังนี้

๑. แนวทางการเขียนข้อตกลงแบบครูนิด

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. แนวทางการเขียนข้อตกลงแบบครูหน่อย

๒.๑ คิดประเด็นท้าทาย โดยหาปัญหาที่แท้จริงอาจเป็นปัญหาจากบทเรียน ชั้นเรียน หรือนักเรียนรายบุคคล

๒.๒ เริ่มเขียน PA ส่วนที่ ๒ โดยใช้กระบวนการตามที่ครูถนัด เช่น วิจัย กระบวนการคิดเชิงออกแบบ ฯลฯ

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

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



๓. แนวทางการเขียนข้อตกลงแบบครูน้ำ

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 และคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในรอบปีหรือในภาคเรียนผ่านมา

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

๓. ระบุประเภทของห้องเรียนที่ผู้จัดทำข้อตกลงปฏิบัติจริง

๔. ระบุและเขียนส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ได้แก่

๑) ภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด

๒) งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู

๒.๑) เขียนระบุรายละเอียดของงาน (Tasks) ที่จะปฏิบัติในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยอาจระบุการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับ**ประเด็นท้าทาย**ใน ๑ รอบปีการประเมิน ให้ครอบคลุมลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งของครู 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 แล้วเขียนบรรยายรายละเอียดของประเด็นท้าท้ายตามหัวข้อต่อไปนี้

๑) สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นที่สอน

เขียนบรรยายถึงสภาพปัญหาจากการวิเคราะห์ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่ผู้จัดทำข้อตกลงเลือกมาเป็นประเด็นท้าทาย อาจระบุถึงผลการวิเคราะห์และแหล่งที่มาของข้อมูลที่เชื่อถือได้ ตามบริบทของสถานศึกษา

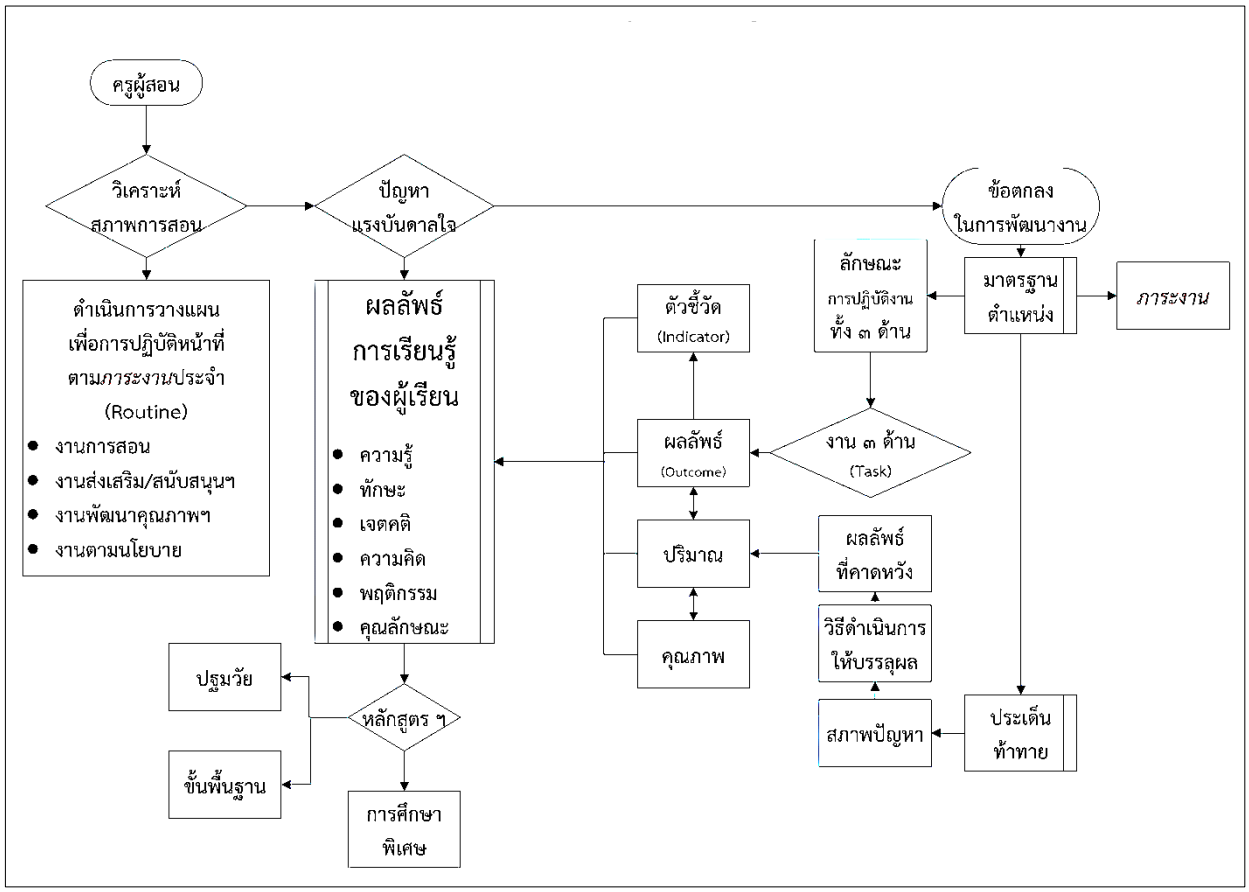
๒) วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

เขียนบรรยายและระบุถึงวิธีการ หรือสื่อ หรือนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีที่นำมาใช้ ในการแก้ไขปัญหาผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตามบริบทของสถานศึกษาอาจระบุถึงเครื่องมือกระบวนการหรือขั้นตอนในการดำเนินการให้บรรลุผลตามเป้าหมายของประเด็นท้าทาย

๓) ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง

๓.๑) เชิงปริมาณ

เขียนระบุถึงจำนวนหรือปริมาณหรือร้อยละของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นของผู้เรียน สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่าได้ ทั้งนี้ อาจระบุเป็นข้อ ๆ

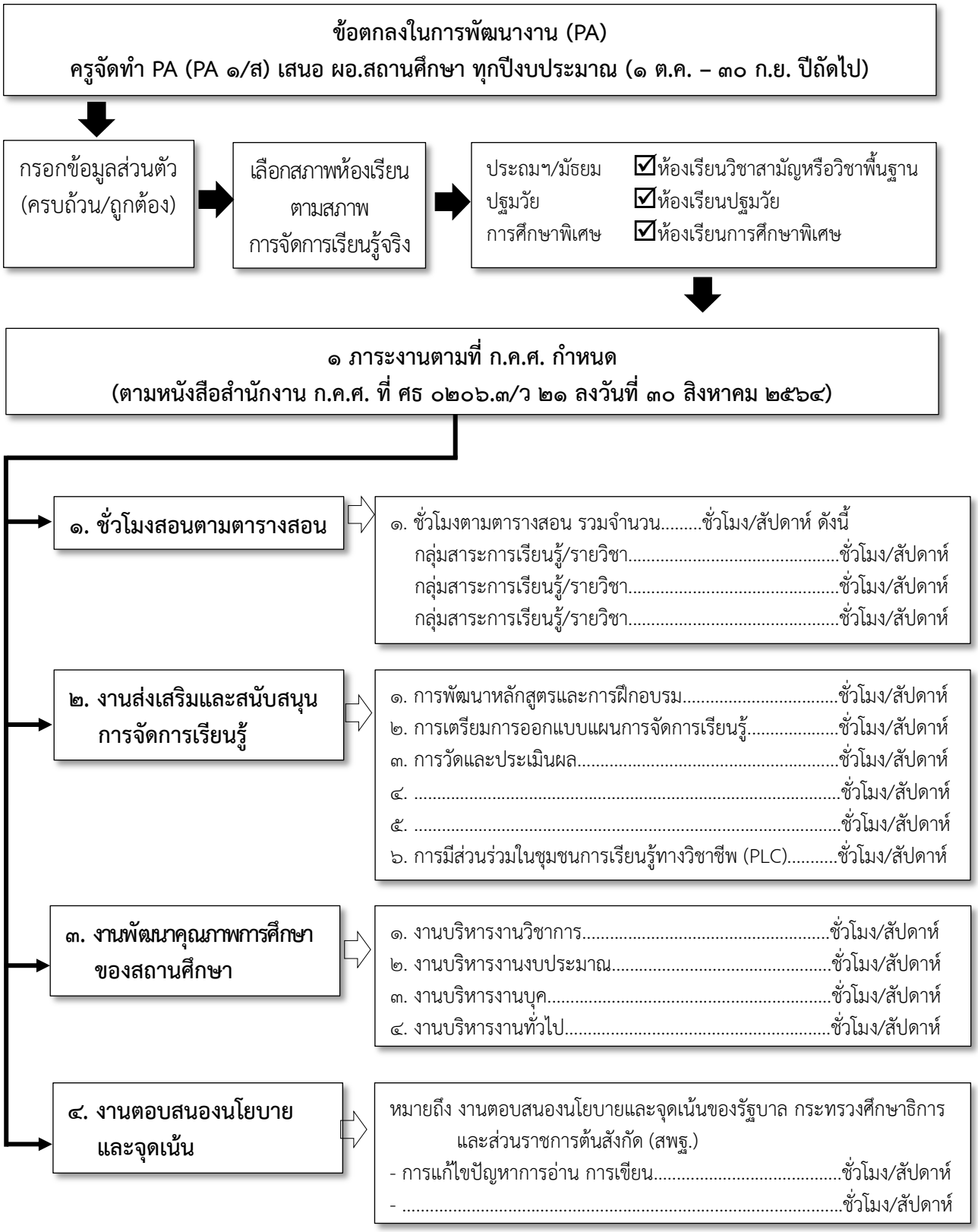


ภาพประกอบที่ ๖ สรุปแนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน

๓.๒) เชิงคุณภาพ

เขียนระบุถึงคุณภาพของผู้เรียนที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น ที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่าได้ ทั้งนี้ อาจระบุเป็นข้อ ๆ

แนวทางในการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

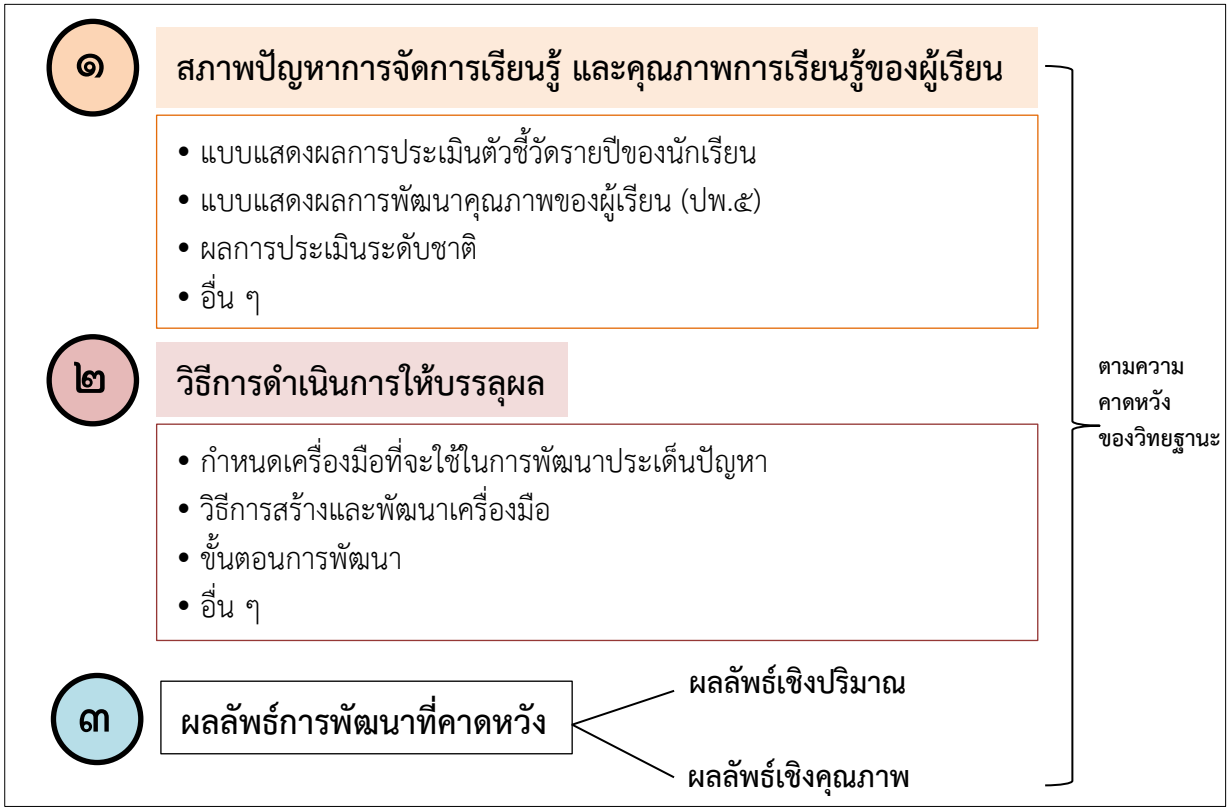


๒. งานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู (ให้ระบุรายละเอียดของงานที่จะปฏิบัติในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยอาจระบุระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการด้วยก็ได้)			
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	**งาน (Tasks)** ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน ๑ รอบ การประเมิน	**ผลลัพธ์ (Outcomes)** ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน	**ตัวชี้วัด (Indicators)** ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้นหรือมี การพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น
ด้านที่ ๑ ด้านการจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่นำเสนอให้ครอบคลุมถึง 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
ด้านที่ ๒ การส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ 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
ด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการนำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้ จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ใน 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 ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ก.ค.ศ. กำหนดในแบบประเมินนี้ โดยการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงให้ดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบที่กำหนด

องค์ประกอบการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน) ประกอบด้วย

๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งครู 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 ภาคีเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ

ด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ จำนวน ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่

๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสมรรถนะวิชาชีพครูและความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน

๓.๒ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนา การจัดการเรียนรู้

๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 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 เผยแพร่และขยายผลจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี ให้คำปรึกษาผู้อื่น และเป็นผู้นำ

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

๒) ระดับคะแนนและคุณภาพการประเมินในแต่ละวิทยฐานะ

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

คะแนน	ระดับคุณภาพ	รายละเอียด
๑	ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับที่คาดหวังมาก	ไม่ปรากฏผลการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๒	ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งในตัวชี้วัดนั้นอยู่บ้าง แต่ไม่ครบถ้วนและไม่มีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๓	ปฏิบัติได้ ตามระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและมีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๔	ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและมีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐานตำแหน่ง/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

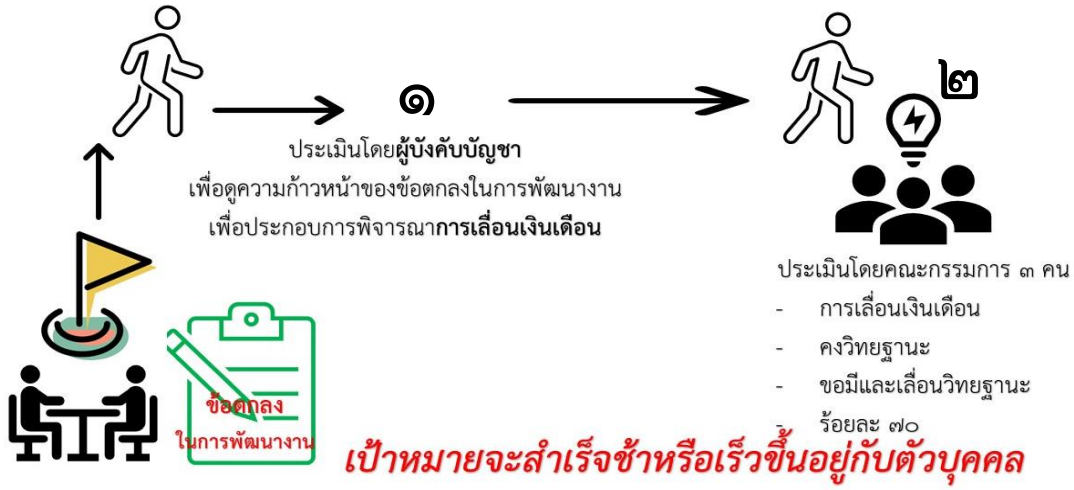
๑. **ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ**

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

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

กรณีที่ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของข้าราชการครูด้วยเหตุใด ๆ **ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับแต่งตั้ง**ผู้อำนวยการสถานศึกษาใกล้เคียงที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

กรอบเวลาการประเมินแบบบันทึกข้อตกลงพัฒนางาน (PA)



ภาพประกอบที่ ๗ การตั้งเป้าหมายการพัฒนางานตามข้อตกลง

วิธีการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน

ให้คณะกรรมการประเมิน ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของข้าราชการครูในแต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะ ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ทั้งนี้ การประเมินอาจพิจารณาจากการปฏิบัติการสอนจริงจากห้องเรียน การสังเกตการสอนทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้บรรยากาศชั้นเรียน พฤติกรรมผู้เรียน และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ผลงานหรือชิ้นงานของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ โดยข้าราชการครูไม่จำเป็นต้องจัดทำแฟ้มเอกสารขึ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมิน

เกณฑ์การตัดสินการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน

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

แบบประเมินผล
การพัฒนางานตามข้อตกลง
PA ๒/ส

แบบสรุปผลการประเมิน
การพัฒนางานตามข้อตกลง
PA ๓/ส

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 เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

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

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 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 โดยใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบ สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้ใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณได้ในคุณสมบัติ ข้อ ๑.๑ โดยต้องมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามข้อ ๑.๒ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง จำนวน ๑ รอบการประเมิน มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามข้อ ๑.๓ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๒ ปี และเป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้รับรองข้อมูลหลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ดังนี้

ด้านที่ 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 รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี 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 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ 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 **กรณีมีคุณสมบัติ**และส่งหลักฐานครบถ้วน

๑.๒.๑ ขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

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

เมื่อได้รับผลการประเมินจากกรรมการทั้ง ๓ คนแล้ว ให้นำผลการประเมินเสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติหรือไม่อนุมัติ แล้วแจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

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

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

หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม
จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๑.๒.๒ ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

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

- สำนักงาน ก.ค.ศ. ตรวจสอบคุณสมบัติรวมทั้งหลักฐานของผู้ขอ หากปรากฏว่าผู้ขอไม่มีคุณสมบัติหรือข้อมูลคำขอและหลักฐานไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน 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

กรณีผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะไม่ส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกตภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งพ้นระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าสละสิทธิ์

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

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

วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติและผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดอยู่เป็นผู้สั่งบรรจุ และให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอนายกรัฐมนตรี เพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

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

หมายเหตุ กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของกรมกำหนดในหมวด 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 ครูอาจใช้ไมโครโฟนระหว่างการบันทึกภาพได้ ให้เน้นภาพองค์รวมของผู้เรียนครบทุกคน บรรยากาศในการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมตั้งแต่เริ่มจนจบ โดยบันทึกเป็นไฟล์ mp๔ ความยาวไม่เกิน ๖๐ นาที

๒.๒ ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอและสอดคล้องกับไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน โดยครูนำเสนอจริงแบบปรากฏตัวและบรรยายด้วยตนเอง สามารถแทรกภาพนิ่งหรือภาพเคลื่อนไหวได้ ไม่มีการตัดต่อภาพและเสียง แต่สามารถใช้โปรแกรมนำเสนอต่าง ๆ ได้ โดยบันทึกเป็นไฟล์ mp๔ ความยาวไม่เกิน ๑๐ นาที

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

นำเสนอผลงานหรือผลการปฏิบัติหลังจากการจัดการเรียนรู้ ตามแผนการจัดการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นที่ท้าทายที่ได้ทำข้อตกลงไว้กับผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยเสนอผลงาน ร่องรอย และชิ้นงานของผู้เรียน 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 เสนอผลงานวิจัย**<u>หรือ</u>**นวัตกรรม ในรูปแบบไฟล์ PDF
- วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ เสนอผลงานวิจัย**<u>และ</u>**นวัตกรรม ในรูปแบบไฟล์ PDF

ในส่วนของงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ That - Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือกลุ่ม ๒ และผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณีนับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

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)

<u>ด้านที่ ๑</u> 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

<u>ด้านที่ ๒</u> 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

<u>ด้านที่ ๑</u> 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)

<u>ด้านที่ ๒</u> 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

<u>ส่วนที่ ๑</u> คุณภาพของผลงานทางวิชาการ (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน)

๑.๑ ความถูกต้องตามหลักวิชาการ (๒๐ คะแนน)

๑.๒ ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิทยฐานะ (๑๕ คะแนน)

๑) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะต้องแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ และเป็นแบบอย่างที่ดี

๒) วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะต้องแสดงให้เห็นถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลง เผยแพร่และขยายผลในวงวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดี

๑.๓ ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ (๑๐ คะแนน)

๑.๔ การจัดทำ การพิมพ์ รูปเล่ม และการเผยแพร่ (๕ คะแนน)

<u>ส่วนที่ ๒</u> ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน)

๒.๑ ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา ชุมชน

๒.๒ ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในวงวิชาชีพ ต้องสามารถปรับเปลี่ยนและสร้างการเปลี่ยนแปลงในวงวิชาการและวงวิชาชีพ ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน

๒. วิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ

๒.๑ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทาวิชาการซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้หรือนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบ PDF

๒.๒ วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย 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 ๑๓/๒๕๕๖ 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 หากมีคุณสมบัติระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและมีวินัย 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 ที่ผ่านเกณฑ์ หรือรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ 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 ที่ใช้จัดการเรียนรู้ตามที่ปรากฏในไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน ๑ ไฟล์

(๑.๔) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

(๑.๔.๑) ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอในข้อ (๑.๓) จำนวน ๑ ไฟล์

(๑.๔.๒) ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ที่เสนอในข้อ (๑.๓) จำนวน ๑ ไฟล์

(๑.๕) ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ตามไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนที่เสนอในข้อ (๑.๔.๑) จำนวนไม่เกิน ๓ ไฟล์

(๑.๖) ผลงานทางวิชาการในรูปแบบไฟล์ PDF เฉพาะการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและครูเชี่ยวชาญพิเศษ 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 ไฟล์วีดิทัศน์ 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 ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี

ทั้งนี้ ให้สถานศึกษาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๕.๒ ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA เพื่อส่งผ่านไปยังหน่วยงาน หน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี

<u>กรณีตัวอย่าง</u>

๑. เป็นครูผู้ช่วยก่อนวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูตั้งแต่วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

เมื่อมีคุณสมบัติครบตาม ว ๑๗/๒๕๕๒ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ ได้ภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่มีคุณสมบัติครบ โดยขอได้ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ (ยกเว้นผู้ที่ได้ใช้สิทธิตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ ช่วงเวลาเปลี่ยนผ่านตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๒๑/๒๕๖๐ ไปแล้ว

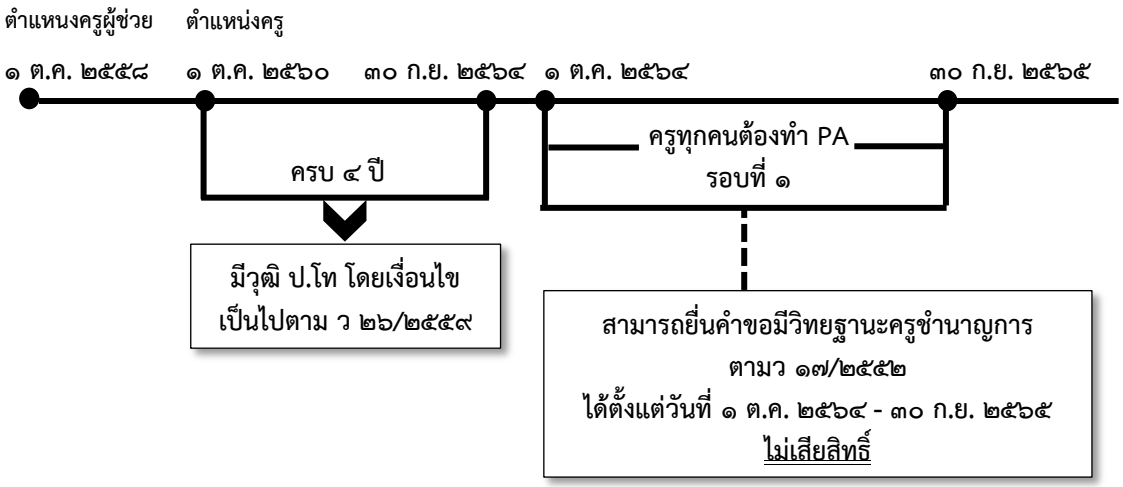
๒. บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

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

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

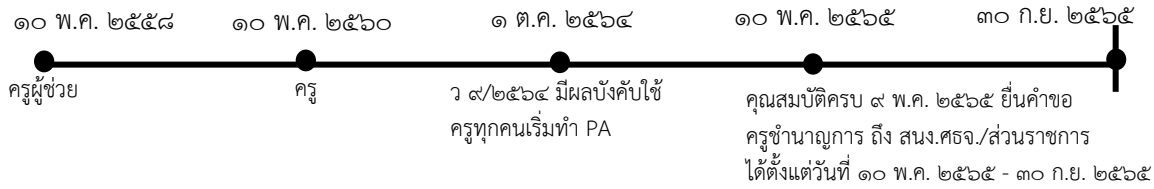
๓ การขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์เดิมในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒

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

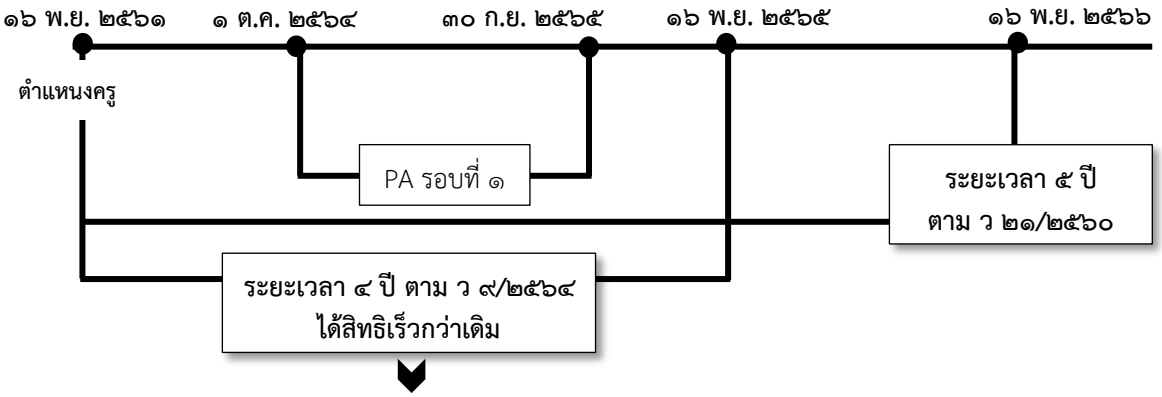


ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๒๑/๒๕๖๐

นาย ค ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นครูผู้ช่วยเมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ดำรงตำแหน่งครู เมื่อวันที่ 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

<u>คุณสมบัติ</u>

ข้อ ๑.๑ ดำรงตำแหน่งครู ไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน

ข้อ ๑.๒ มี PA = ๑ รอบการประเมิน รวมกับรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 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 ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยฯ 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)		ผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลง PA ตามหลักเกณฑ์ ว ๙/๒๕๖๔
	ด้านที่ ๓ หรือ ด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ ว ๑๗/๒๕๕๒ แล้วแต่กรณี	ผลงานที่เกิดจาก การปฏิบัติหน้าที่ ตาม ว ๒๑/๒๕๖๐ (๓ ด้าน ๑๓ ตัวชี้วัด)	
๒๕๖๖ (๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖)	เปรียบเทียบ ๒ ปีการศึกษาที่ผ่านเกณฑ์	๒ ปีการศึกษา ที่ผ่านเกณฑ์	รอบแรก (๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๕)
๒๕๖๗ (๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗)	เปรียบเทียบ ๒ ปีการศึกษาที่ผ่านเกณฑ์	๑ ปีการศึกษา ที่ผ่านเกณฑ์	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

ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาฯ
(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 ๔๐ ก.หน้า ๑๔. ๒๕๖๐.

สำนักงาน ก.ค.ศ. คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู 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. (เอกสารอัดสำเนา)

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. นายพิเชฐธร์ วันทอง	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
๓. นายเอกวัฒน์ ล้อสุนิรันดร์	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑
๔. นายพิศุทธิ์ กิติศรีวรพันธุ์	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
๕. นายชูชาติ แก้วนอก	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
๖. นายพัชระ งามชัด	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑
๗. นายอาวุธ ทองบุ	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๒
๘. นายปรีดี โสโป	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒
๙. นายบุญพิมพ์ ภูชมศรี	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านไทรงามโนนภูดิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
๑๐. นายวาทยุทธ พุทธพรหม	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านนางโอก (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 พาภักดี ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๘ จังหวัดยโสธร
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

๑๕. นายวุฒิชัย จำปาหวาย ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนบ้านท่าเริงรมย์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒

๑๖. นางสาวปรตี ประทุมสุวรรณ์ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนสตรีอัปสรสวรรค์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

๑๗. นางสาวปาริชาติ เภสัชชา ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒

๑๘. นางฉวีวรรณ โยคิน ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑

๑๙. นายนิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๒

๒๐. นายนาวี เวทวงศ์ ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๑

๒๑. นางสาวบุบผา พรมหลง ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒

๒๒. นายณัฏฐเมธร์ ดุลคนิต ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

๒๓. นายกอบวิทย์ พิริยะวัฒน์ ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

๒๔. นางขนิษฐา ภูชมศรี ครู
โรงเรียนบ้านไทรงามโนนภูดิน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

๒๕. นางพิสมัย กองธรรม ครู
โรงเรียนบ้านจับไม้
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒

๒๖. นางสาวมัลลิกา นาศพัฒน์ ครู
โรงเรียนบ้านท่าลาดวารีวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

๒๗. นางสาวสุรีรัตน์ ยิ่งยงชัย ครู
โรงเรียนอนุบาลกันทรารมย์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑

๒๘. นางสาวสุดคนึงนิจ โกษาแสง ครู
โรงเรียนบ้านหาดแพง (หาดแพงวิทยา)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒

๒๙. นางอัจฉรา เอี่ยมบำรุง ครู
โรงเรียนวัดอมรินทราราม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

๓๐. นางสาวบุตรียา รัตนมณี ครู
โรงเรียนสตรีอัปสรสวรรค์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

๓๑. นางสาววรรณธนา จิรมหาศาล ครู
โรงเรียนศีลาจารพิพัฒน์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

๓๒. นางสาวพิมสวัสดิ์ โกศลสมบัติ ครู
โรงเรียนวัดอมรินทราราม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

๓๓. นายร่มเกล้า ช้างน้อย ครู
โรงเรียนมัธยมวัดดุสิตาราม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

๓๔. นางสาวพัชราพร ศรีจันทร์อินทร์ ครู
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

๓๕. นางสาวพนิตนันท์ เพชรนาค นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง

๓๖. นายสังคม จันทร์วิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัยและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓๗. นางสาวธัญญามาศ กนกากร นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมประสานการบริหารงานบุคคล
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓๘. นางสาวชุลี วราศรัย นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓๙. นางสาวนัยนา สาริกา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๐. นางเขมจิรา ฟ้องเสียง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๑. นางสาวปารณีย์ ณะแก้ว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๒. นางนรินทร ดุษดี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๓. นายภทรัชญ์ ธรรมมาตยกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต ๑ ช่วยปฏิบัติราชการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๔. นางสาวขวัญตา ดำสว่าง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๕. นางสาวภาพร ชนะสุข	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๖. นางสาวธัญลักษณ์ สาวสวรรค์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๗. นางสาวหนึ่งฤทัย แซ่ลิ้ม	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๘. นางสาวอัจจิมา รัตนาจารย์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๙. นางสาวทิพยาภรณ์ พูนพานิช	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๕๐. นางสาวมณีรัตน์ โทพรม	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๕๑. นางสาวศศิกานต์ ชัยลิ้นฟ้า	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๕๒. นางสาววัณณิตา อุ่ยเจริญ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๕๓. นางสาววราภรณ์ ทัพสิทธิ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๕๔. นายอกนิษฐ์ ยิ่งนิยม	พนักงานพิมพ์ดีด สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

——— ***** ——— ***** ——— ***** ———



แนวทางการดำเนินการ

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

(ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ 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 จึงได้จัดทำ**แนวทางการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา** เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจนและครอบคลุมเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ รวมทั้งใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติหรือปรับประยุกต์การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) โดยเชื่อมโยงบูรณาการกับการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดและสอดคล้องกับบริบทในการปฏิบัติหน้าที่

กลุ่มส่งเสริมประสานการบริหารงานบุคคล
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
มกราคม ๒๕๖๕

สารบัญ

		หน้า
	คำนำ	
	สารบัญ	
ส่วนที่ ๑	**บทนำ**	**๑**
	ความสำคัญและความเป็นมา	๑
	นิยามศัพท์	๕
	มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ	๖
	ภาระงาน	๒๐
ส่วนที่ ๒	**แนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน**	**๒๑**
	องค์ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางาน	๒๑
	คำชี้แจงการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน	๒๒
	แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)	๒๓
	ข้อเสนอแนะ แนวทางการดำเนินการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน	๒๔
ส่วนที่ ๓	**แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)**	**๒๕**
	ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	
	ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง	๒๕
	ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทาย	๒๗
	ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและสถานศึกษา	
ส่วนที่ ๔	**แนวทางการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน**	**๒๘**
	องค์ประกอบการประเมิน	๒๘
	การตั้งคณะกรรมการประเมิน	๓๑
	วิธีการประเมิน	๓๑
	เกณฑ์การตัดสิน	๓๑

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ส่วนที่ ๕ การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ๓๒

ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๓๒
ขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๓๗
ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ๔๒

ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญและวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ๔๖

รูปแบบไฟล์วีดีทัศน์ ๕๒

คำชี้แจงการดำเนินการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ๕๔

ก. การยื่นคำขอปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๕๔

ข. การยื่นคำขอปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๕๖

บรรณานุกรม ๕๙

ภาคผนวก ตัวอย่างการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน **๖๐**

คณะผู้จัดทำ

ส่วนที่ ๑
บทนำ

ความสำคัญและความเป็นมา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๕๔ บัญญัติไว้ว่า “รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพ โดย**ไม่เก็บค่าใช้จ่าย** รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่างๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติและการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ” และ หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ จ. ด้านการศึกษา (๓) บัญญัติไว้ว่า “ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ และประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู”

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ที่กำหนดให้ปฏิรูปประเทศไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ กระบวนการปฏิรูปการศึกษา อยู่ในยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีสาระประเด็นสำคัญคือ มีเป้าหมายการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้องมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สามและอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกร นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะสนับสนุนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ด้านความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม และด้านขีดความสามารถในการแข่งขัน แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ มีวัตถุประสงค์ ในการยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษา (Enhance Quality of Education) ครอบคลุมผลลัพธ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ (Learning Outcomes) ทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติที่ถูกต้อง และรู้จักดูแลสุขภาพ เพื่อการจัดการในเรื่องการดำรงชีวิตของตนเองและการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่น

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและการแต่งตั้ง

กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายในการปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะใหม่ต้องส่งผลไปถึงผู้เรียน มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าการจัดทำผลงานวิชาการ มีการบูรณาการการทำงานที่เชื่อมโยงกัน โดยมีการประเมินที่ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน และเป็นธรรม

แต่จากงานวิจัยในโครงการการสังเคราะห์ระบบและแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพครู : จากแนวคิดการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสู่การปฏิบัติ โดยรองศาสตราจารย์ ดร.ประวิต เอราวรรณ์ ซึ่งได้ศึกษาแนวคิดและรายงานการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ และหน่วยงานต่าง ๆ พบว่า จากรายงานของ OECD/UNESCO เมื่อปี ๒๐๑๖ และจากผลการศึกษาของ Schleicher เมื่อปี ๒๐๑๒ พบว่าระบบการสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพนั้น มีปัจจัยหลายอย่างที่เป็นอุปสรรค เช่น การพัฒนาวิทยฐานะไม่ยึดโยงกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนไม่มีโครงสร้างเวลาพอที่ครูจะมีโอกาสแลกเปลี่ยนการสอนในรูปแบบชุมชนวิชาชีพ และผู้บริหารโรงเรียนยังขาดศักยภาพในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาครูรูปแบบชุมชนวิชาชีพ และปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและการพัฒนาวิชาชีพครู คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งต้องมีบทบาทในการบริหารหลักสูตร การกำกับและประเมินการสอนของครู การเสริมสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาครู และสนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียนแบบร่วมมือกันตามลำดับ

ดังนั้น เพื่อความสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กฎหมายการศึกษา ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนปฏิรูปการศึกษา และแนวนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงได้ใช้การวิจัยเป็นฐานดำเนินการศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหาในการประเมินวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดตลอดจนสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาวิจัยของประเทศต่าง ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดสำคัญ ในการดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นหัวใจสำคัญที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้นใหม่ ให้สอดคล้องกับเรื่องสำคัญที่ต้องดำเนินการให้ตอบสนองต่อนโยบาย รวมถึงหลักการและแนวคิดในเชิงวิชาการ เช่น Back to school คุณภาพการศึกษาต้องเริ่มที่ห้องเรียน การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงาน ต้องมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน มีการทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายร่วมกัน คือ ยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียน Focus on classroom การประเมินให้ดูที่ผลการปฏิบัติงานของครูในห้องเรียน ดูที่สมรรถนะในการปฏิบัติงานจริงของครู (Teacher Performance) แผนการจัดการเรียนรู้ (Powerful Pedagogies) และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Students Outcomes) ครูเป็นกลไกสำคัญ (Teacher as a Key of Success) ที่จะทำให้การศึกษาประสบความสำเร็จ ครูต้องมีการพัฒนาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ ได้แก่ ปฏิบัติและเรียนรู้ (Execute and Learn) ปรับประยุกต์ (Apply and Adapt) สามารถปรับประยุกต์ความรู้และศาสตร์การสอนมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทและความแตกต่างของผู้เรียน แก้ไขปัญหา (Solve the Problem) รับรู้ปัญหาและสามารถแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ริเริ่ม พัฒนา (Originate and Improve) สามารถปรับปรุงพัฒนางานให้ดีกว่าเดิม

ได้สอนให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิด คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent and Transform) สามารถสร้างสรรค์สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อยกระดับการทำงานในห้องเรียนให้ดีขึ้นได้ สอนให้ผู้เรียนค้นพบองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact) สามารถสร้างผลกระทบให้เกิดขึ้น นอกเหนือจากห้องเรียน สามารถสอนให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ (School as an Organization) การจัดระบบการบริหารการจัดการในสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นงานหลักของครูและผู้อำนวยการสถานศึกษา ลดความซ้ำซ้อนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนกับการให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ (มาตรา ๕๔) และการคงวิทยฐานะ (มาตรา ๕๕) เป็นเรื่องเดียวกัน (ใช้ตัวชี้วัดเดียวกัน) School Professional Community การจัดทำ PLC เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ควรกำหนดเป็นตัวชี้วัดของผู้อำนวยการสถานศึกษาด้วย Support System ควรเป็นระบบ Online System เชื่อมโยงกับแพลตฟอร์มการพัฒนาต่าง ๆ ครูต้องได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการจำเป็นอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงได้นำความคิดเห็นของนักวิชาการและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ

ก.ค.ศ. ได้กำหนดระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง รวมถึงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชื่อมโยงบูรณาการกับระบบการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน และการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะตามมาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยมีความเชื่อมโยงของระบบการประเมินตามแผนภาพที่ ๑



แผนภาพที่ ๑ ความเชื่อมโยงของระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำหรับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ที่มา : สำนักงาน ก.ค.ศ. ,น.๖,๒๕๖๔.

ก.ค.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จะเป็นประโยชน์กับผู้เรียน สถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะ มีภาวะผู้นำในการบริหารวิชาการ และบริหารการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒. ผู้บริหารเข้าถึงครูและห้องเรียนมากขึ้น ทำให้ได้รับทราบสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละห้องเรียน สามารถนำมากำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๓. การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละปีงบประมาณ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบถึงจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้มีแนวทางในการพัฒนาตนเอง พัฒนาครู เพื่อให้ครูสามารถนำผลการพัฒนามาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

๔. การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เป็นการลดภาระการจัดทำเอกสาร ประหยัดงบประมาณในการประเมิน และทำให้ระบบการประเมินโดยรวมมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและคล่องตัวยิ่งขึ้น

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

๖. ทำให้มี Big data ในการบริหารงานบุคคลในหลายมิติ และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในระดับพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 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

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้จัดทำแนวทางการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจนและครอบคลุมเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ รวมทั้งใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติให้กับผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถนำไปเป็นแนวทางหรือปรับประยุกต์การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) โดยเชื่อมโยงบูรณาการกับการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

นิยามศัพท์

นิยามศัพท์ ตามหลักเกณฑ์และวิธีประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔)

“ส่วนราชการต้นสังกัด” หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

“ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

“ผู้เรียน” หมายความว่า นักเรียน นักศึกษา หรือผู้รับบริการ

“รอบการประเมิน” หมายความว่า ช่วงระยะเวลาในการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ซึ่งกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ

“ผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา” หมายความว่า ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น เมื่อได้มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาขึ้น

“ข้อตกลงในการพัฒนางาน” (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมาย และบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้บังคับบัญชาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

“ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล” (Digital Performance Appraisal) เรียกโดยย่อว่าระบบ DPA หมายความว่า ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบบออนไลน์ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งผ่าน จัดการและประมวลผลข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน รวมทั้งหลักฐานประกอบการพิจารณาเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔)

มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ

ประเภท ผู้บริหารสถานศึกษา

สายงาน บริหารสถานศึกษา

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานบริหารสถานศึกษา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ บริหารจัดการสถานศึกษา บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม บริหารงานชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ชื่อตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ชื่อวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการ

รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

ผู้อำนวยการชำนาญการ

ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

มาตรฐานตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการบังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษารองจากผู้อำนวยการสถานศึกษา และช่วยปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ บริหารจัดการสถานศึกษา บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม บริหารงานชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นการช่วยปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งต้องมีการบูรณาการงานทั้ง ๕ ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

๑. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ

๑.๑ พัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ วางแผน ตรวจสอบ ทบทวน จัดทำ และพัฒนาหลักสูตรประสานงานวิชาการ และนำหลักสูตรไปใช้ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

๑.๒ ปฏิบัติการสอน พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีความพร้อมในการดำรงชีวิตในปัจจุบันและอนาคต

๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้

๑.๔ นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของครู โดยส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๑.๕ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

๑.๖ จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

๒. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

๒.๑ บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษา และบริหารกิจการของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

๒.๒ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไปของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

๒.๔ บริหารกิจการผู้เรียน จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒.๕ จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ

๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

๓.๑ กำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน เพื่อเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาสถานศึกษา และคุณภาพผู้เรียน

๓.๒ นำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาไปปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ และติดตาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด

๓.๓ สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียน ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต

๓.๔ สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

๔.๑ สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้เกี่ยวข้อง ชุมชนและเครือข่าย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

๔.๒ จัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่ายในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๕.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น

๕.๒ มีส่วนร่วมและเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา

๕.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน

๕.๔ สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

๒. ดำรงตำแหน่ง หรือ เคยดำรงตำแหน่งอย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อไปนี้

๒.๑ ตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ

๒.๒ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

๒.๓ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ที่มีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

๒.๔ ตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและมีความรอบรู้ทั่วไป

๒. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

มาตรฐานตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการบังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา และปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ บริหารจัดการสถานศึกษา บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม บริหารงานชุมชน และเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องมีการบูรณาการงานทั้ง ๕ ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

๑. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ

๑.๑ พัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ วางแผน ตรวจสอบ ทบทวน จัดทำ และพัฒนาหลักสูตรประสานงาน วิชาการ และนำหลักสูตรไปใช้ ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

๑.๒ ปฏิบัติการสอน พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีความพร้อมในการดำรงชีวิตในปัจจุบันและอนาคต

๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้

๑.๔ นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของครู โดยส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๑.๕ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

๑.๖ จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

๒. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

๒.๑ บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร ในสถานศึกษาและบริหารกิจการของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

๒.๒ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไปของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

๒.๔ บริหารกิจการผู้เรียน จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒.๕ จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ

๒.๖ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา

๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

๓.๑ กำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน เพื่อเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาสถานศึกษา และคุณภาพผู้เรียน

๓.๒ นำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาไปปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับและติดตามให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด

๓.๓ สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียน ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต

๓.๔ สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

๔.๑ สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้เกี่ยวข้อง ชุมชนและเครือข่าย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การดูแลช่วยเหลือและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

๔.๒ จัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่าย ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๕.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น

๕.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา

๕.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพครู และผู้เรียน

๕.๔ สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

๒. ดำรงตำแหน่ง หรือ เคยดำรงตำแหน่ง อย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อไปนี้

๒.๑ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่ารองผู้อำนวยการชำนาญการ

๒.๒ ตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๒.๓ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย หรือผู้อำนวยการกลุ่ม มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๒.๔ ตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีความรอบรู้ทั่วไป

๒. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการปฏิบัติการสอนและมีภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่ามีการริเริ่มดำเนินการและแก้ไขปัญหาการบริหารงานทุกด้าน มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และเหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการ

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการปฏิบัติการสอนและมีภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหาและพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการปฏิบัติการสอนและมีภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และนำไปเผยแพร่ได้ มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษากับผู้อื่น

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการปฏิบัติการสอนและมีภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่ามีการริเริ่มดำเนินการและแก้ไขปัญหาการบริหารงานทุกด้าน มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และเหมาะสมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการ

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการปฏิบัติการสอนและมีภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่ามีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษามีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการปฏิบัติการสอนและมีภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่ามีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาและนำไปเผยแพร่ได้ มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษากับผู้อื่น

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการปฏิบัติการสอนและมีภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่ามีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา พัฒนา การบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาและงานวิจัย ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา เผยแพร่และขยายผลในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่างและเป็นที่ยอมรับ มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ให้คำปรึกษากับผู้อื่น และเป็นผู้นำ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

๔. ผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ภาระงานสำหรับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๑ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔)

ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ทุกสังกัด)

ก.ค.ศ. มีมติกำหนดภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ทุกสังกัด) ไว้ดังต่อไปนี้

๑. มีภาระงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์นวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย เต็มเวลา และมีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๒. ให้มีการปฏิบัติการสอนด้วย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของภาระงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า ๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า ๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์

ทั้งนี้การปฏิบัติการสอน ให้หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ดังนี้

๑) ปฏิบัติการสอนประจำวิชา
๒) ปฏิบัติการสอนร่วมกับครูประจำชั้น/ประจำวิชา
๓) สังเกตการสอนและสะท้อนผลการสอนร่วมกับครูในกิจกรรมเปิดชั้นเรียน (Open Class)
๔) เป็นผู้นำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา
๕) นิเทศการสอนเพื่อเป็นพี่เลี้ยงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับครู
๖) จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้และอบรมบ่มนิสัยผู้เรียน

ส่วนที่ ๒
แนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

องค์ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางาน

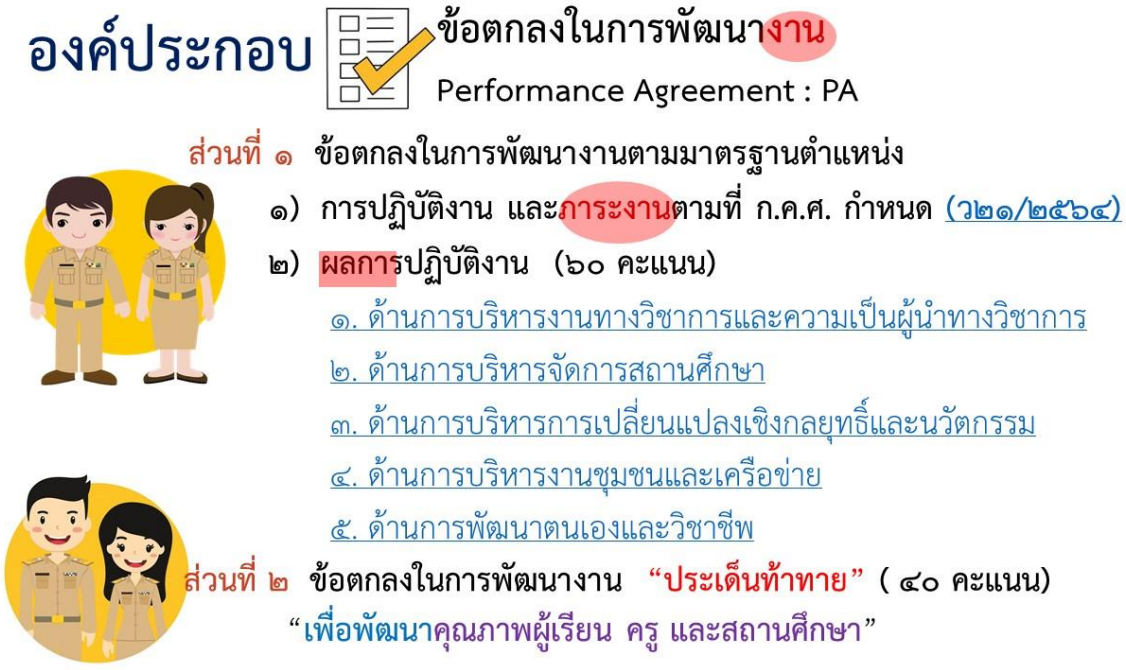
ข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา/ผู้อำนวยการสถานศึกษา และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) ผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ



แผนภาพที่ ๒ องค์ประกอบ ข้อตกลงในการพัฒนางาน

ที่มา : สำนักงาน ก.ค.ศ.

คำชี้แจงและการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

“ข้อตกลงในการพัฒนางาน” (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษาได้เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมาย และบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

รองผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยข้อตกลงในการพัฒนางานประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังต่อไปนี้

<u>ส่วนที่ ๑</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) ผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

<u>ส่วนที่ ๒</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ

การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ควรกำหนดการดำเนินการในแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ ในระหว่างการดำเนินการตามข้อตกลงในการพัฒนางาน กรณีที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษาย้ายหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ดำเนินการ ดังนี้

กรณีที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษาย้ายสถานศึกษาระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใหม่

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

“ข้อตกลงในการพัฒนางาน” (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้เสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมาย และบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังต่อไปนี้

<u>ส่วนที่ ๑</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) ผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

<u>ส่วนที่ ๒</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ

การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ควรกำหนดการดำเนินการในแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ ในระหว่างการดำเนินการตามข้อตกลงในการพัฒนางาน กรณีที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาย้าย หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) กรณีที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาย้ายสถานศึกษาระหว่างปีงบประมาณให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคนใหม่

๒) กรณีที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษาได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษากับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๓) กรณีที่ข้าราชการครูได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานในตำแหน่งครู กับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ทุกวิทยฐานะ) (ศึกษาเพิ่มเติมจากคู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงาน ก.ค.ศ.)

๑. แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (แบบ PA ๑/บส) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ยังไม่มีวิทยฐานะ)

๒. แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (แบบ PA ๑/บส) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (วิทยฐานะชำนาญการ)

๓. แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (แบบ PA ๑/บส) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ)

๔. แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (แบบ PA ๑/บส) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (วิทยฐานะเชี่ยวชาญ)

๕. แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (แบบ PA ๑/บส) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางการดำเนินการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

๑. รูปแบบการจัดทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางานฯ ตามแบบ PA ๑ ให้เป็นไปตามบริบทและการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่รับผิดชอบ ทั้งนี้ งาน (Tasks) ที่เสนอเป็นข้อตกลงในการพัฒนางานฯ จะต้องสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งมาตรฐานวิทยฐานะและภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน PA ๒

๒. การนำเสนอและการประเมิน “ผลลัพธ์ (Outcomes) หรือตัวชี้วัด (Indicators)” ไม่เน้นรูปแบบเอกสาร ให้ใช้วิธีการนำเสนอและประเมินเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากการบริหารและการจัดการศึกษามีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษาตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในข้อตกลงฯ เป็นสำคัญ

ส่วนที่ ๓
แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) สายงานผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องการผลลัพธ์ให้เกิดคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และคุณภาพสถานศึกษา สอดคล้องกับเป้าหมาย และบริบทสถานศึกษา ซึ่งผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานจะต้องเขียนตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด คือ PA ๑/บส ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ ๒ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง และส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและสถานศึกษา โดยมีแนวทางการเขียน ดังต่อไปนี้

๑. ให้กรอกแบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ตามแบบ PA ๑/บส ให้ตรงตามตำแหน่งและวิทยฐานะของผู้จัดทำข้อตกลง

๒. กรอกปีงบประมาณ พ.ศ. ..... ของปีที่ทำข้อตกลงในการพัฒนางาน และระบุระหว่างวันที่ ๑ เดือนตุลาคม..... ของวันที่เริ่มต้นปีงบประมาณ จนถึงวันที่ ๓๐ เดือนกันยายน..... ของวันสิ้นปีงบประมาณ

๓. กรอกข้อมูลของผู้จัดทำข้อตกลง ได้แก่ ชื่อ สกุล ตำแหน่ง วิทยฐานะ สถานศึกษา สังกัด อันดับ คศ..... อัตราเงินเดือน ในวันที่เขียนข้อตกลง

๔. ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับประเภทของสถานศึกษา ซึ่งอาจกรอกระดับภาระงานที่รับผิดชอบได้หลายระดับ

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑) ภาระงาน ตามมาตรฐานตำแหน่ง ๕ ด้าน ให้เลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับการปฏิบัติภาระงานของผู้จัดทำข้อตกลง

วรรคสอง ภาระงานด้านวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการให้เลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับการปฏิบัติภาระงานของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งอาจเลือกได้หลายข้อ

PA ๑/บส

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ยังไม่มีวิทยฐานะ)
(ทุกสังกัด)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.....
ระหว่างวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ผู้จัดทำข้อตกลง

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
สถานศึกษา.....สังกัด.....
รับเงินเดือนในอันดับ คศ.....อัตราเงินเดือน.....บาท

ประเภทของสถานศึกษา

☐ สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ☐ ระดับปฐมวัย
- ☐ ระดับประถมศึกษา
- ☐ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
- ☐ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
- ☐ การจัดการศึกษาพิเศษ (ไม่มีระดับชั้น)

☐ สถานศึกษาที่จัดการศึกษาอาชีวศึกษา
- ☐ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
- ☐ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
- ☐ การฝึกอบรมวิชาชีพตามหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น

☐ สถานศึกษาที่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
- ☐ การจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ☐ การจัดการศึกษานอกระบบตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ
- ☐ การจัดการศึกษาต่อเนื่อง

ข้าพเจ้าขอแสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ยังไม่มีวิทยฐานะ) ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับผู้บังคับบัญชา ไว้ดังต่อไปนี้

๒) งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ให้ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน แสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับผู้บังคับบัญชา โดยระบุรายละเอียดของงานที่จะปฏิบัติในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร ซึ่งอาจระบุระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการด้วยก็ได้ ในตารางตามแบบข้อตกลงในการพัฒนางานที่ ก.ค.ศ. กำหนด ได้แก่

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง	**งาน(Tasks)** ที่จะดำเนินการพัฒนาตามข้อตกลงใน ๑ รอบการประเมิน (โปรดระบุ)	**ผลลัพธ์(Outcomes)** ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา (โปรดระบุ)	**ตัวชี้วัด (Indicators)** ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรดระบุ)
ก.ค.ศ. ได้ระบุลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ๒) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ๓) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ๔) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ๕) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	ดำเนินการพัฒนาตามข้อตกลงใน ๑ รอบการประเมิน เพื่อให้ผู้จัดทำข้อตกลงระบุงานที่จะดำเนินการ ให้ครอบคลุมและเป็นไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง โดยระบุรายละเอียดให้สะท้อนตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในตำแหน่งและวิทยฐานะ เช่น ปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่มพัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน และสร้างการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น	ระบุผลลัพธ์จากงาน (Tasks) ที่ระบุว่าจะดำเนินการตามข้อตกลงในตารางช่องที่ ๒ ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา	ระบุตัวชี้วัดทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) (แบบภาพรวม) มีแนวทางการเขียนข้อตกลงที่สำคัญจากการวิเคราะห์สภาพปัญหา ที่มาและแรงบันดาลใจจากการบริหารจัดการสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในรอบปีหรือในภาคเรียนที่ผ่านมา ตามเป้าหมายภาระงานและหน้าที่รับผิดชอบหลักตามบริบทของสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ ที่ส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและสถานศึกษา แล้วเลือกปัญหาหรือคุณภาพที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและสถานศึกษา ที่เป็นประเด็นที่สำคัญ และนำมากำหนดเป็นข้อตกลงในการพัฒนางานให้สอดคล้องกับระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ของตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่าของผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน พร้อมทั้งระบุเรื่องของประเด็นท้าทายตามข้อตกลงในการพัฒนางาน

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและสถานศึกษา

ให้ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานระบุเรื่องของประเด็นท้าทายที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่า แล้วเขียนบรรยายรายละเอียดของประเด็นท้าท้ายเกี่ยวกับสภาพปัญหา ที่มาและแรงบันดาลใจ วิธีการดำเนินการให้บรรลุผลและผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวังดังต่อไปนี้

๑) สภาพปัญหาการบริหารจัดการสถานศึกษาและคุณภาพของสถานศึกษา

เขียนบรรยายถึงสภาพปัญหาจากการวิเคราะห์ผลการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและสถานศึกษา ที่ผู้จัดทำข้อตกลงเลือกมาเป็นประเด็นท้าทาย อาจระบุถึงผลการวิเคราะห์และแหล่งที่มาของข้อมูลที่เชื่อถือได้ ตามบริบทของสถานศึกษา

๒) วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

เขียนบรรยายและระบุถึงวิธีการ หรือสื่อ หรือนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและสถานศึกษา ตามบริบทของสถานศึกษา ควรระบุถึงเครื่องมือ กระบวนการหรือขั้นตอนในการดำเนินการให้บรรลุผลตามเป้าหมายของประเด็นท้าทาย

๓) ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง

๓.๑) เชิงปริมาณ

เขียนระบุถึงจำนวน หรือปริมาณ หรือร้อยละของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นของผู้เรียน หรือครู หรือสถานศึกษา สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่าได้ ทั้งนี้ อาจระบุเป็นข้อๆ

๓.๒) เชิงคุณภาพ

เขียนระบุถึงคุณภาพของผู้เรียน หรือครู หรือสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น ที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่าได้ ทั้งนี้ อาจระบุเป็นข้อ ๆ

ส่วนที่ ๔
แนวทางการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน

คณะกรรมการประเมิน ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ก.ค.ศ. กำหนดในแบบประเมินนี้ โดยการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงให้ดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบที่กำหนด

องค์ประกอบการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามแบบประเมินโดยการประเมินให้ดำเนินการตามองค์ประกอบที่กำหนด มี ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน) ประกอบด้วย

๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานตำแหน่ง ทั้ง ๕ ด้าน จำนวน ๑๕ ตัวชี้วัด ดังนี้

<u>ด้านที่ ๑</u> ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ จำนวน ๖ ตัวชี้วัด

๑) การวางแผนพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน
๒) การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
๓) การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและปฏิบัติการสอน
๔) การส่งเสริมและสนับสนุน และการพัฒนาหรือการนำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนรู้
๕) การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาและมีประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
๖) การศึกษา วิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

<u>ด้านที่ ๒</u> ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา จำนวน ๓ ตัวชี้วัด

๑) การบริหารจัดการการสถานศึกษาให้เป็นไปตาม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒) การบริหารกิจการผู้เรียนและการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน
๓) การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

<u>ด้านที่ ๓</u> ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม จำนวน ๒ ตัวชี้วัด

๑) การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร
๒) การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

<u>ด้านที่ ๔</u> ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย จำนวน ๒ ตัวชี้วัด

๑) การสร้างและพัฒนาเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
๒) การจัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา

<u>ด้านที่ ๕</u> ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ จำนวน ๒ ตัวชี้วัด

๑) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๒) การนำความรู้ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา (คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน)

โดยมีระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง และระดับคะแนนและคุณภาพการประเมิน ดังนี้

๑) ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในตำแหน่งและวิทยฐานะ

ก. กรณีที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

ตำแหน่ง	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	รายละเอียด
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	ปรับประยุกต์ (Apply and Adapt)	สามารถปรับประยุกต์การบริหารจัดการสถานศึกษา และปฏิบัติงานจนปรากฏผลลัพธ์กับผู้เรียน ครู และสถานศึกษาได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง
ผู้อำนวยการสถานศึกษา		

ข. กรณีที่มีวิทยฐานะ

วิทยฐานะ	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	รายละเอียด
รองผู้อำนวยการ/ ผู้อำนวยการชำนาญการ	แก้ไขปัญหา (Solve the Problem)	สามารถแก้ไขปัญหาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา
รองผู้อำนวยการ/ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	สามารถริเริ่มพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา
รองผู้อำนวยการ/ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	สามารถคิดค้น พัฒนานวัตกรรมและปรับเปลี่ยน ให้คุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษาสูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษาผู้อื่น
ผู้อำนวยการ เชี่ยวชาญพิเศษ	สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	สามารถคิดค้น พัฒนา นวัตกรรม เผยแพร่และขยายผล จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี ให้คำปรึกษาผู้อื่น และเป็นผู้นำ

๒) ระดับคะแนนและคุณภาพการประเมินในแต่ละตำแหน่งและวิทยฐานะ

ให้ผู้ประเมินพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาจากการปฏิบัติงานจริงที่ได้ปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง โดยคำนึงถึงสภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในบริบทของแต่ละสถานศึกษา และผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ ไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร โดยให้ตรวจสอบข้อมูลจากบุคคลและหรือหน่วยงานและหลักฐานที่แสดงว่าผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการตามตัวชี้วัด เช่น รายงานผลการพัฒนาการจัดการศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ก่อนตัดสินใจให้คะแนนตามระดับคุณภาพในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

คะแนน	ระดับคุณภาพ	รายละเอียด
๑	ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวังมาก	ไม่ปรากฏผลการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๒	ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งในตัวชี้วัดนั้นอยู่บ้าง แต่ไม่ครบถ้วน และไม่มีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๓	ปฏิบัติได้ตามระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง และมีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๔	ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง และมีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

เกณฑ์การให้คะแนน

การประเมินส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา 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

การตั้งคณะกรรมการประเมิน

การประเมินผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ดังนี้

๑. ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ

๒) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาจากสถานศึกษาอื่น ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

กรณีที่ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาใกล้เคียงที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

๒. ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๑) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๒) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

วิธีการประเมิน

ให้คณะกรรมการประเมิน ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะ ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

กรณีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบระบบ DPA สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบระบบ DPA และให้ผู้รับผิดชอบระบบ DPA นำข้อมูลผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ในแต่ละรอบการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละรายเข้าสู่ระบบดังกล่าว เป็นประจำทุกรอบการประเมิน โดยให้ดำเนินการตามคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

เกณฑ์การตัดสิน

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

ส่วนที่ ๕
การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดแบบเสนอขอรับการประเมินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ที่จะขอรับการประเมินต้องยึดรูปแบบตามที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนดเท่านั้น จึงจะได้รับการประเมิน โดยมีหลักเกณฑ์การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ดังต่อไปนี้

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการหรือขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

๑.๑ การขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือในวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดรองผู้อำนวยการสถานศึกษาถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ลดระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๑ เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๒ จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๓ เหลือ ๓ ปี

สำหรับรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) หากประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้ใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณได้ในคุณสมบัติ ข้อ ๑.๑ โดยต้องมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามข้อ ๑.๒ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง จำนวน ๑ รอบการประเมิน มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพตามข้อ ๑.๓ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๒ ปี และเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือดำรงวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ แล้วแต่กรณี

๒) การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มาหรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือเป็นต้นแบบ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

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

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๕. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษานำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

สำหรับกรณีสถานศึกษาที่ไม่มีปัจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับระบบการประเมินดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดเป็นพิเศษ และผู้อำนวยการสถานศึกษาได้มีหนังสือส่งคำขอและหลักฐานเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ ในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติและนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษา ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

๖. เมื่อ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๗. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่ามีการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มิชอบใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

วิธีการ

๑. ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑ และประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ให้ยื่นคำขอต่อสถานศึกษา ได้ตลอดปี ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้สถานศึกษานำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐานดังต่อไปนี้

๑.๑ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน หรือ ๑ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๑.๒ รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๓ ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

๑) ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑.๒ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหาที่มาหรือแรงบันดาลใจ ในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

๒) ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒. ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบ DPA เพื่อสั่งผ่านไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี โดยเร็ว

สำหรับสถานศึกษาที่ไม่มีปัจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับระบบการประเมินดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดเป็นพิเศษ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีหนังสือส่งคำขอและหลักฐานเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ ในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติก่อนนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษา

๓. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่อตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ จากระบบ DPA

สำหรับผู้ขอสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้ส่วนราชการดังกล่าวตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ จากระบบ DPA ก่อนดำเนินการต่อไป

๔. เมื่อหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอเป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติหรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ไปยังสถานศึกษาโดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

๕. ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เสนอให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี เห็นชอบให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ การกำหนดบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๖. ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ส่งผ่านข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ คู่มือการประเมิน และคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ ควรดำเนินการประเมินให้แล้วเสร็จโดยเร็ว นับแต่วันที่ได้รับคำขอและหลักฐานผ่านระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์

เมื่อสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้รับผลการประเมินจากกรรมการทั้ง ๓ คนแล้ว ให้นำผลการประเมินเสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติหรือไม่อนุมัติ

๗. การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

ให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ ต่อสถานศึกษา เพื่อดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด โดยให้สถานศึกษานำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ที่อยู่ในวันที่ ๓๐ กันยายน

๘. การพิจารณาดำเนินการของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาผลการประเมินของกรรมการทั้ง ๓ คน และมีมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติ แล้วให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และสถานศึกษา เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

๙. การแต่งตั้ง

๙.๑ วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ

กรณีที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๒ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

๙.๒ วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

กรณีที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๓ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วย การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

สำหรับรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในการขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะแล้ว หากจะย้ายไปดำรงตำแหน่งหรือไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มีผลอนุมัติให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

กรณีผู้ที่มาช่วยปฏิบัติราชการในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หากจะขอกลับสังกัดเดิมหรือขอไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มีผลอนุมัติให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

ทั้งนี้ เมื่อออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งในแต่ละวิทยฐานะตามข้อ ๙.๑ หรือข้อ ๙.๒ แล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษา

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวด ๓ (ว ๑๐/๒๕๖๔) ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

๑.๑ การขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดรองผู้อำนวยการสถานศึกษาถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ลดระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๑ เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๒ จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๓ เหลือ ๓ ปี

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริง ซึ่งในช่วงที่ดำรงวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๒) การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มาหรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ทั้งนี้ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องมีผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา หรือนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณี ตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะ นับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือเพื่อให้มีวิทยฐานะ หรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

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

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้ :

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

๕. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

ให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษานำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

สำหรับกรณีสถานศึกษาที่ไม่มีปัจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับระบบการประเมินดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดเป็นพิเศษ และผู้อำนวยการสถานศึกษาได้มีหนังสือส่งคำขอและหลักฐานเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ ในรูปแบบไฟล์ดิจิทัลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติและนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษา ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

กรณีที่มีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ หาก ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี นำข้อมูลผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF เข้าสู่ระบบ DPA

๖. เมื่อ ก.ค.ศ. พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๗. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่ามีการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มิชอบใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

วิธีการ

๑. ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑ และประสงค์จะขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้ยื่นคำขอต่อสถานศึกษาได้ตลอดปี ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้สถานศึกษานำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑.๑ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๑.๒ รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๓ ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

๑) ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑.๒ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

๒) ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๔ ผลงานทางวิชาการ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒. ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบ DPA เพื่อส่งผ่านไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี โดยเร็ว

สำหรับสถานศึกษาที่ไม่มีปัจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับระบบการประเมินดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดเป็นพิเศษ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีหนังสือส่งคำขอและหลักฐานเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ ในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ ก่อนนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษา

๓. ส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่อตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ จากระบบ DPA

สำหรับผู้ขอสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้ส่วนราชการดังกล่าวตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ จากระบบ DPA

กรณีตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอมีคุณสมบัติและส่งหลักฐานครบถ้วน ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณีพิจารณาให้ความเห็นชอบคุณสมบัติก่อนส่งผ่านข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานตามที่กำหนดดังกล่าวในระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. แต่หากตรวจสอบแล้วปรากฏว่าผู้ขอไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ไปยังสถานศึกษาโดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

๔. ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ตรวจสอบคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอ ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ก่อนดำเนินการต่อไป

กรณีที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผล ผ่านระบบ DPA ไปยังหน่วยงานหรือส่วนราชการ ตามข้อ ๓ แล้วแต่กรณี โดยเร็ว เพื่อให้สถานศึกษาแจ้งผู้ขอทราบ

๕. ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอ ก.ค.ศ. เห็นชอบให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ การกำหนดบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ต่อไป

๖. การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓

๖.๑ ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ คู่มือการประเมิน และคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ ควรดำเนินการประเมินให้แล้วเสร็จโดยเร็ว นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งคำขอและหลักฐานของผู้ขอผ่านระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์

๖.๒ กรณีคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ แล้ว มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ แต่ด้านที่ ๓ เห็นควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ โดยมีผลการประเมินจากคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องอยู่ในวิสัยที่สามารถปรับปรุงได้ ซึ่งต้องไม่เป็นการแก้ไขข้อมูลที่กระทบต่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ และ ก.ค.ศ. มีมติให้ปรับปรุง โดยให้ปรับปรุงตามข้อสังเกตของกรรมการได้ภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ทราบ

เมื่อผู้ขอปรับปรุงผลงานทางวิชาการครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ให้ส่งผลงานทางวิชาการในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ชุด ผ่านระบบ DPA ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๒ ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อส่งผลงานทางวิชาการให้คณะกรรมการชุดเดิมตรวจและประเมินต่อไป

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

ให้คณะกรรมการประเมินส่งข้อมูลผลการประเมิน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด เข้าสู่ระบบ DPA ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อนำเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

๖.๓ กรณีผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะไม่ส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกตภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งพ้นระยะเวลาที่กำหนดให้ถือว่าสละสิทธิ์

๗. การพิจารณาดำเนินการของ ก.ค.ศ.

ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. นำผลการประเมินจากกรรมการทั้ง ๓ คน เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณามีมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติ แล้วให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ไปยังหน่วยงาน หน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

ทั้งนี้ หลักฐานประกอบการประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ที่ผ่านการอนุมัติ ให้เผยแพร่ต่อสาธารณะได้

๘. การขอเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

ให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ต่อสถานศึกษาเพื่อดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด โดยต้องส่งผ่านข้อมูลในระบบ DPA ถึงสำนักงาน ก.ค.ศ. ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน

กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ พิจารณาแล้วเห็นว่าควรมีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ผู้ขอจะต้องเสนอผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๙. การแต่งตั้ง

กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๔ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ. ๔ แล้วให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๔ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

ทั้งนี้ เมื่อออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญแล้วให้ส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษา

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวด ๔ (ว ๑๐/๒๕๖๔) ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย



แผนภาพที่ ๓ วิธีการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ที่มา : สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการหรือขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

๑.๑ การขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือในวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดผู้อำนวยการสถานศึกษาถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ลดระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑.๑ เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๒ จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๓ เหลือ ๓ ปี

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

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือดำรงวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ แล้วแต่กรณี

๒) การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มาหรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ทั้งนี้ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือเป็นต้นแบบ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

๓. การประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ ให้มีคณะกรรมการประเมิน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๕. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

๖. เมื่อ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๗. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่ามีการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มิชอบใดๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

วิธีการ

๑. ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑ และประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะให้ยื่นคำขอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ได้ตลอดปี ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้ส่วนราชการดังกล่าวนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑.๑ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน หรือ ๑ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๑.๒ รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๓ ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

๑) ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอไว้ในข้อ ๑.๒ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มาหรือแรงบันดาลใจในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

๒) ไฟล์วีดีทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครูและสถานศึกษาที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่อตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ จากระบบ DPA

สำหรับผู้ขอสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้ส่วนราชการดังกล่าวตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ๑.๓ จากระบบ DPA ก่อนดำเนินการต่อไป

๓. เมื่อหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี ตรวจสอบแล้วปรากฏว่าผู้ขอเป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติหรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ – ข้อ ๑.๓ ไม่ถูกต้องและไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ไปยังสถานศึกษาโดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

๔. ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เสนอให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี เห็นชอบให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ การกำหนดบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๕. ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ส่งผ่านข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ คู่มือการประเมิน และคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ ควรดำเนินการประเมินให้แล้วเสร็จโดยเร็ว นับแต่วันที่ได้รับคำขอและหลักฐาน ผ่านระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์

เมื่อสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือส่วนราชการ ได้รับผลการประเมินจากกรรมการทั้ง ๓ คนแล้ว ให้นำผลการประเมินเสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติหรือไม่อนุมัติ

๖. การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

ให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมทั้งหลักฐาน ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด

โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี นำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน

๗. การพิจารณาดำเนินการของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาผลการประเมินของกรรมการทั้ง ๓ คน และมีมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติ แล้วให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือส่วนราชการแล้วแต่กรณี แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษและสถานศึกษา เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

๘. การแต่งตั้ง

๘.๑ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ

กรณีที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๒ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ ได้ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

๘.๒ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

กรณีที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๓ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

สำหรับผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะแล้ว หากจะย้ายไปดำรงตำแหน่งหรือไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวีและจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มีผลอนุมัติให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

กรณีผู้ที่มาช่วยปฏิบัติราชการในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ หรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หากจะขอกลับสังกัดเดิมหรือขอไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มีผลอนุมัติให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

ทั้งนี้ เมื่อออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งในแต่ละวิทยฐานะตามข้อ ๘.๑ หรือข้อ ๘.๒ แล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษา

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวด ๕ (ว ๑๐/๒๕๖๔) ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญและวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

๑.๑ การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือในวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมินโดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดผู้อำนวยการสถานศึกษาถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาด ทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ลดระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๑ เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน มีผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๒ จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๓ เหลือ ๓ ปี

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอหากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ แล้วแต่กรณี

๒) การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มาหรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมินและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบและส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ สำหรับคำขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญและวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑) วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา หรือนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา และนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนี การอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai - Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณี ตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะนับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

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

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

๕. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

ให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

กรณีที่มีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ หาก ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี นำข้อมูลผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF เข้าสู่ระบบ DPA

๖. ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๗. เมื่อ ก.ค.ศ. พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๘. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่ามีการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มิชอบใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

วิธีการ

๑. ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑ และประสงค์จะขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้ยื่นคำขอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ได้ตลอดปี ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้หน่วยงาน หน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการดังกล่าว นำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐานดังต่อไปนี้

๑.๑ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๑.๒ รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๓ ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

๑) ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอไว้ในข้อ ๑.๒ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

๒) ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๔ ผลงานทางวิชาการ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่อตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ จากระบบ DPA

สำหรับผู้ขอสังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้ส่วนราชการดังกล่าวตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ จากระบบ DPA

กรณีตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอมีคุณสมบัติและส่งหลักฐานครบถ้วน ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบคุณสมบัติก่อนส่งผ่านข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานตามที่กำหนดดังกล่าวในระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. แต่หากตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ไปยังสถานศึกษาโดยเร็ว เพื่อให้สถานศึกษาแจ้งผู้ขอทราบ

๓. ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ตรวจสอบคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอ ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ เพื่อดำเนินการต่อไป

กรณีที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ตรวจสอบแล้วปรากฏว่าผู้ขอเป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ไปยังหน่วยงานหรือส่วนราชการ ตามข้อ ๒ แล้วแต่กรณี โดยเร็ว เพื่อให้สถานศึกษาแจ้งผู้ขอทราบ

๔. ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอ ก.ค.ศ. เห็นชอบให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ การกำหนดบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมิน ด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ต่อไป

๕. การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓

๕.๑ ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ คู่มือการประเมินและคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ ควรดำเนินการประเมินให้แล้วเสร็จโดยเร็ว นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งคำขอและหลักฐานของผู้ขอผ่านระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์

๕.๒ กรณีคณะกรรมการประเมิน ด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ แล้ว มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ แต่ด้านที่ ๓ เห็นควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ โดยมีผลการประเมินจากคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องอยู่ในวิสัยที่สามารถปรับปรุงได้ ซึ่งต้องไม่เป็นการแก้ไขข้อมูลที่กระทบต่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ และ ก.ค.ศ. มีมติให้ปรับปรุง โดยให้ปรับปรุงตามข้อสังเกตของกรรมการได้ภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี ทราบ

เมื่อผู้ขอปรับปรุงผลงานทางวิชาการครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ให้ส่งผลงานทางวิชาการในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ชุด ผ่านระบบ DPA ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๒ ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อส่งผลงานทางวิชาการให้คณะกรรมการชุดเดิมตรวจและประเมินต่อไป

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

ให้คณะกรรมการประเมินส่งข้อมูลผลการประเมิน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด เข้าสู่ระบบ DPA ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อนำเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

๕.๓ กรณีผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะไม่ส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกตภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งพ้นระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าสละสิทธิ์

๖. การพิจารณาดำเนินการของ ก.ค.ศ.

ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. นำผลการประเมินของกรรมการทั้ง ๓ คน เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณามีมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติแล้วให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ไปยังหน่วยงาน หน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อแจ้งผู้ขอทราบ

ทั้งนี้ หลักฐานประกอบการประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ที่ผ่านการอนุมัติ ให้เผยแพร่ต่อสาธารณะได้

๗. การขอเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

ให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมทั้งหลักฐาน ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด โดยต้องส่งผ่านข้อมูลในระบบ DPA ถึงสำนักงาน ก.ค.ศ. ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน

กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ พิจารณาแล้วเห็นว่าควรมีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ผู้ขอจะต้องเสนอผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๘. การแต่งตั้ง

๘.๑ วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๔ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ. ๔ แล้วให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๔ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

๘.๒ วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ และผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดอยู่เป็นผู้สั่งบรรจุ และให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอนายกรัฐมนตรีเพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอันดับ คศ. ๕

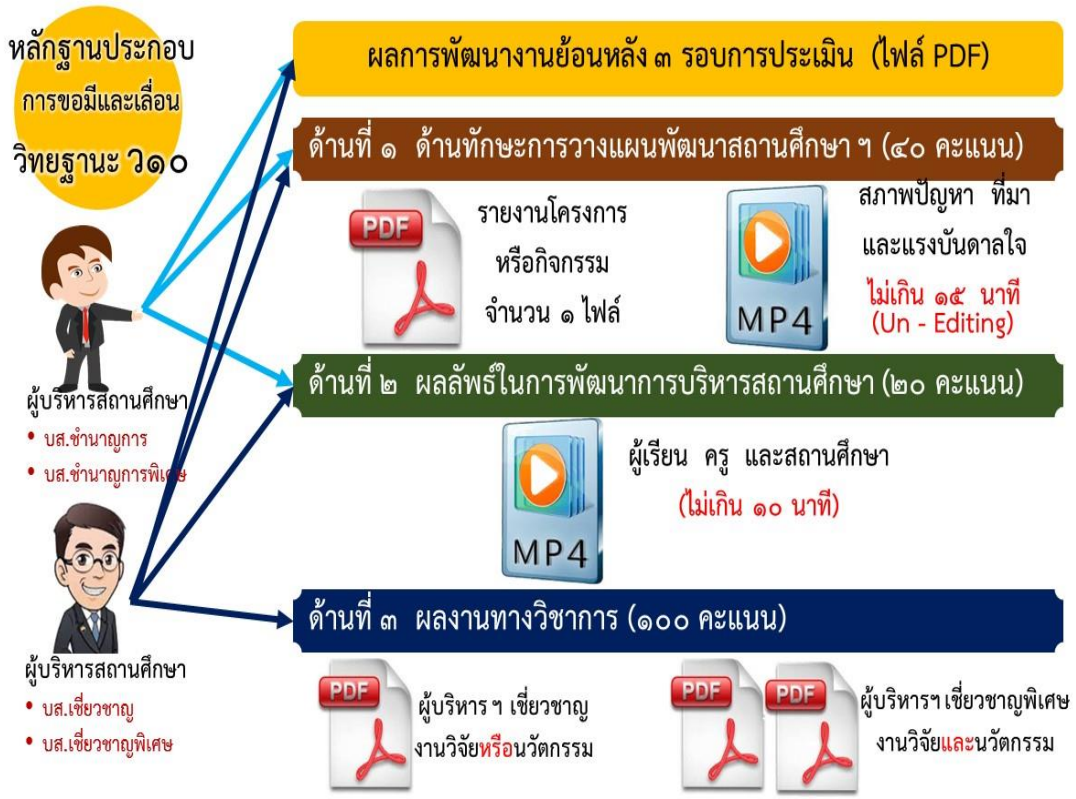
ทั้งนี้ เมื่อออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งในแต่ละวิทยฐานะตามข้อ ๘.๑ หรือ ข้อ ๘.๒ แล้วให้ส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษา

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดในหมวด ๖ (ว ๑๐/๒๕๖๔) ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย



แผนภาพที่ ๔ วิธีการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

ที่มา : สำนักงาน ก.ค.ศ.



แผนภาพที่ ๕ แสดงหลักฐานประกอบการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะผู้บริหารสถานศึกษา

ที่มา : สำนักงาน ก.ค.ศ.

รูปแบบไฟล์วีดีทัศน์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ก.ค.ศ. กำหนดรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ เพื่อใช้ในการประเมินคำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

๑. ไฟล์วีดิทัศน์การพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารตามแผนพัฒนาสถานศึกษา

กำหนดให้มีรูปแบบการจัดทำและคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

๑.๑ เป็นไฟล์วีดิทัศน์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดทำขึ้นภายหลังจากที่ได้กำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาแล้ว โดยนำเสนอกระบวนการคิด รูปแบบ การใช้กลยุทธ์ หรือเครื่องมือ หรือนวัตกรรมการบริหารในการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุผลและประสบผลสำเร็จ แสดงให้เห็นถึงประเด็นปัญหา หรือประเด็นการพัฒนาการแก้ปัญหาสถานศึกษา ทั้งนี้ วีดิทัศน์ที่นำเสนอต้องสะท้อนระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา แรงบันดาลใจ กรอบแนวคิด ปรัชญาในการกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาสถานศึกษา การออกแบบกลยุทธ์การบริหาร การระดมทรัพยากรเพื่อการบริหาร การทำงานตามหลักธรรมาภิบาล การจัดการตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสร้างการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง ศึกษานิเทศก์ ผู้เชี่ยวชาญ ในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ครูและชุมชน การปฏิบัติที่ดีจากการบริหารสถานศึกษา การประเมินและปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

๑.๒ การถ่ายทำและการนำเสนอไฟล์วีดิทัศน์การพัฒนาการบริหารสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร

กำหนดให้มีรูปแบบและลักษณะสำคัญทางเทคนิค ดังนี้

๑) รูปแบบการถ่ายทำไฟล์วีดิทัศน์ ต้องเป็นการบันทึก ณ สถานศึกษาที่ปฏิบัติงานจริง โดยฉากหลังจะต้องไม่มีบุคคลอื่นใดมาร่วมนำเสนอ ในการนำเสนออาจใช้สื่อช่วยในลักษณะของภาพนิ่ง ข้อความ สัญลักษณ์ ภาพเคลื่อนไหว และอาจมีการสอดแทรก (Insert) ภาพ หรือนำเสนอในรูปแบบ Power Point ด้วยก็ได้ โดยการนำเสนอให้ใช้การพูดหรือนำเสนอเป็นภาษาไทยด้วยตนเองเท่านั้น การถ่ายทำให้ใช้กล้องถ่ายทำแบบตัวเดียว (Single video camera) ไม่มีส่วนนำใด ๆ ของไฟล์วีดิทัศน์ (No Title) ไม่มีดนตรีประกอบหรือสอดแทรก ไม่มีการหยุดการถ่ายทำ (One Take recording) ไม่มีการตัดต่อ (Un - Editing) ไม่มีการแต่งเติมภาพ (No effect) ด้วยเทคนิคหรือวิธีการใด ๆ และต้องไม่ใช้เทคนิคใด ๆ ในการถ่ายทำทั้งสิ้น

๒) ลักษณะสำคัญทางเทคนิคของไฟล์วีดิทัศน์

(๑) ความละเอียดของไฟล์วีดิทัศน์ ต้องมีภาพและเสียงที่ชัดเจนเพียงพอที่จะสามารถประเมินได้ตามสภาพการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง

(๒) ประเภทของไฟล์วีดิทัศน์ ต้องเป็นไฟล์ mp๔

(๓) ความยาวของไฟล์วีดิทัศน์ ไม่เกิน ๑๕ นาที

ทั้งนี้ ให้ส่งไฟล์วีดิทัศน์การพัฒนาการบริหารสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร จำนวน ๑ ไฟล์ เท่านั้น

๒. ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

๒.๑ เป็นไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ หรือเกิดนวัตกรรมการบริหาร หรือการจัดการที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best practice) โดยมีร่องรอยหลักฐานเชิงประจักษ์ ซึ่งแสดงผลลัพธ์ (Outcomes) จากการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา อย่างเป็นรูปธรรม

๒.๒ การถ่ายทำวีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

กำหนดให้มีรูปแบบ เนื้อหา และลักษณะสำคัญทางเทคนิค ดังนี้

๑) รูปแบบและเนื้อหาของไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำเสนอแบบปรากฏตัวและบรรยายด้วยตนเองเท่านั้น โดยการนำเสนอให้เป็นลักษณะการอธิบายการปฏิบัติงานของตนเอง สะท้อนผลลัพธ์ของการบริหารที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และภาพรวมของสถานศึกษา อาจนำเสนอร่องรอยชิ้นงาน/ผลงานที่เป็นผลลัพธ์ ผลกระทบจากการบริหารที่มีพัฒนาการสอดคล้องกับประเด็นที่ท้าทายและเป้าหมายการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาในปีงบประมาณนั้นๆ โดยผลงานของผู้บริหารสถานศึกษาอาจมีได้หลากหลายรูปแบบ และควรเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ผลงานควรจะนำเสนอให้เห็นทั้งที่ประสบความสำเร็จมาก ประสบความสำเร็จน้อย หรือที่ยังมีปัญหาท้าทายซึ่งยังไม่ประสบความสำเร็จด้วย ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบและตระหนักถึงจรรยาบรรณในการนำเสนอทุกกรณี และต้องไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา ระหว่างการบรรยายให้มีการสอดแทรก (Insert) ภาพนิ่ง หรือภาพเคลื่อนไหวได้ ต้องไม่มีส่วนนำ (Title) ไม่มีดนตรีประกอบ ไม่มีเสียงพิเศษ ที่สร้างขึ้น (No sound effect) ไม่มีการซ้อนตัวอักษรระหว่างการนำเสนอ แต่อาจใช้การนำเสนอผ่านโปรแกรมการนำเสนอได้ ได้แก่ Power point, Keynote, Google Slide หรืออื่น ๆ

๒) ลักษณะสำคัญทางเทคนิคของไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

(๑) ความละเอียดของไฟล์วีดิทัศน์ ต้องมีภาพและเสียงที่ชัดเจนเพียงพอที่จะสามารถประเมินได้ตามสภาพการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง

(๒) ประเภทของไฟล์วีดิทัศน์ ต้องเป็นไฟล์ mp๔

(๓) ความยาวของไฟล์วีดิทัศน์ ไม่เกิน ๑๐ นาที

โดยให้ส่งไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์ เท่านั้น

คำชี้แจงการดำเนินการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๖๔ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ว ๑๐/๒๕๖๔) หมวด ๗ ได้กำหนดแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการพัฒนางานตามข้อตกลงไม่ครบตามจำนวนรอบการประเมินที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๖ แล้วแต่กรณี สามารถนำผลการปฏิบัติงานด้านที่ ๓ ด้านผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ มารายงานรวมกับผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๖๔ ดังนั้น เพื่อให้มีความชัดเจนในการดำเนินการประเมินดังกล่าว ก.ค.ศ. จึงมีมติให้คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงดำเนินการประเมินผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา (ด้านที่ ๓ หรือด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หากมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด สามารถนำมานับรวมกับผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ได้ ดังนี้

ก. การยื่นคำขอปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

กรณีผู้บริหารสถานศึกษาประสงค์จะนำผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา (ด้านที่ ๓ หรือด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ มารายงานเพื่อนับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ให้รายงานผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา และผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ดังนี้

๑. ให้คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ดำเนินการประเมินผลการพัฒนาในการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามตัวชี้วัดที่กำหนดในคู่มือการประเมินฯ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ ที่ได้กำหนดระดับคุณภาพไว้ ๔ ระดับ คือ ระดับ ๔ ระดับ ๓ ระดับ ๒ และระดับ ๑ และให้แปลค่าระดับคุณภาพที่ได้เป็นคะแนนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๐๕๒๒ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔ โดยเปรียบเทียบผลการพัฒนาในการบริหารจัดการสถานศึกษา (ด้านที่ ๓ หรือด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ปีการศึกษา ๒๕๖๒ กับปีการศึกษา ๒๕๖๓ ทั้งนี้ เกณฑ์การตัดสิน ผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา (ด้านที่ ๓ หรือด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ในแต่ละวิทยฐานะให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังกล่าว

๒. นำผลการประเมินตามข้อ ๑ มานับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ที่ผ่านเกณฑ์ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และสรุปคะแนนที่ได้ในแบบรายงานผลการประเมิน ดังนี้

(๑) ผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒

รายการประเมิน	เปรียบเทียบปีการศึกษา ๒๕๖๒ กับ ปีการศึกษา ๒๕๖๓		
	ระดับคุณภาพที่ได้	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
๑. ผลการพัฒนาที่เกิดกับผู้เรียน			
๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	.....	(๖)	.....
๑.๒ ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน	.....	(๖)	.....
๑.๓ ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของผู้เรียน	.....	ไม่ประเมิน	.....
๑.๔ ผลการทดสอบ o-net หรือ NT หรือ LAS และหรือผลการทดสอบอื่น ๆ ของระดับชาติ ในระดับชั้นสูงสุดของสถานศึกษา	.....	(๖)	.....
๑.๕ ผลการพัฒนาความสามารถของผู้เรียน	.....	(๕)	.....
๑.๖ ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มที่มีปัญหาในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	.....	(๕)	.....
๒. ผลการพัฒนาที่เกิดกับครู			
๒.๑ ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของครู	.....	ไม่ประเมิน	.....
๒.๒ ผลการพัฒนาทางวิชาชีพ	.....	(๘)	.....
๒.๓ ผลการเสริมสร้างวินัย	.....	ไม่ประเมิน	.....
๒.๔ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติจากหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานเอกชน	.....	(๘)	.....
๓. ผลการพัฒนาที่เกิดกับสถานศึกษา			
๓.๑ ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา	.....	ไม่ประเมิน	.....
๓.๒ ผู้บริหารหรือสถานศึกษาได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ	.....	(๘)	.....
๔. ผลที่เกิดกับชุมชนหรือท้องถิ่น	.....	ไม่ประเมิน	.....
๕. ปริมาณและสภาพของงาน	.....	(๘)	.....
รวมคะแนน		**๖๐**	**.....**
สรุป ผลการประเมิน ☐ ผ่านเกณฑ์ ☐ ไม่ผ่านเกณฑ์			

(๒) การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๖๔

การพัฒนางานตามข้อตกลง	เกณฑ์การประเมิน	ผลการประเมิน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ..... ระหว่างวันที่.....ถึงวันที่.....	ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
สรุป ผลการประเมิน ☐ ผ่านเกณฑ์ ☐ ไม่ผ่านเกณฑ์		

ข. การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

กรณีผู้บริหารสถานศึกษาประสงค์จะนำผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา (ด้านที่ ๓ หรือด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ มารายงานเพื่อนับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ให้รายงานผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา และผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ดังนี้

๑. ให้คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ดำเนินการประเมินผลการพัฒนาในการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามตัวชี้วัดที่กำหนดในคู่มือการประเมินฯ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ ที่ได้กำหนดระดับคุณภาพไว้ ๔ ระดับ คือ ระดับ ๔ ระดับ ๓ ระดับ ๒ และระดับ ๑ และให้แปลค่าระดับคุณภาพที่ได้เป็นคะแนนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๐๕๒๒ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔ โดยเปรียบเทียบผลการพัฒนาในการบริหารจัดการสถานศึกษา (ด้านที่ ๓ หรือด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ปีการศึกษา ๒๕๖๒ กับ ปีการศึกษา ๒๕๖๓ ทั้งนี้ เกณฑ์การตัดสิน ผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา (ด้านที่ ๓ หรือด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ในแต่ละวิทยฐานะ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังกล่าว

๒. นำผลการประเมินตามข้อ ๑ มานับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ที่ผ่านเกณฑ์ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และสรุปคะแนนที่ได้ในแบบรายงานผลการประเมิน ดังนี้

(๑) ผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒

รายการประเมิน	เปรียบเทียบปีการศึกษา ๒๕๖๒ กับ ปีการศึกษา ๒๕๖๓		
	ระดับคุณภาพที่ได้	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
๑. ผลการพัฒนาที่เกิดกับผู้เรียน			
๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	.....	(๖)	.....
๑.๒ ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน	.....	(๖)	.....
๑.๓ ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของผู้เรียน	.....	ไม่ประเมิน	.....
๑.๔ ผลการทดสอบ o-net หรือ NT หรือ LAS และหรือผลการทดสอบอื่นๆของระดับชาติ ในระดับชั้นสูงสุดของสถานศึกษา	.....	(๖)	.....
๑.๕ ผลการพัฒนาความสามารถของผู้เรียน	.....	(๕)	.....
๑.๖ ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มที่มีปัญหาในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	.....	(๕)	.....

รายการประเมิน	เปรียบเทียบปีการศึกษา ๒๕๖๒ กับ ปีการศึกษา ๒๕๖๓		
	ระดับคุณภาพที่ได้	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
๒. ผลการพัฒนาที่เกิดกับครู			
๒.๑ ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของครู	.....	ไม่ประเมิน	.....
๒.๒ ผลการพัฒนาทางวิชาชีพ	.....	(๘)	.....
๒.๓ ผลการเสริมสร้างวินัย	.....	ไม่ประเมิน	.....
๒.๔ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติจากหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานเอกชน	.....	(๘)	.....
๓. ผลการพัฒนาที่เกิดกับสถานศึกษา			
๓.๑ ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา	.....	ไม่ประเมิน	.....
๓.๒ ผู้บริหารหรือสถานศึกษาได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ	.....	(๘)	.....
๔. ผลที่เกิดกับชุมชนหรือท้องถิ่น	.....	ไม่ประเมิน	.....
๕. ปริมาณและสภาพของงาน	.....	(๘)	.....
รวมคะแนน		**๖๐**	**.....**
สรุป มีผลการประเมิน ☐ ผ่านเกณฑ์ ☐ ไม่ผ่านเกณฑ์			

(๒) การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๖๔

การพัฒนางานตามข้อตกลง	เกณฑ์การประเมิน	ผลการประเมิน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ..... ระหว่างวันที่.....ถึงวันที่.....	ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
ปีงบประมาณ พ.ศ. ..... ระหว่างวันที่.....ถึงวันที่.....		กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
สรุป ผลการประเมิน ☐ ผ่านเกณฑ์ ☐ ไม่ผ่านเกณฑ์		

แนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

๑. คำขอ ว ๑๗/๒๕๕๒, ว ๑๐/๒๕๕๔ ที่ยื่นไว้ก่อน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ แต่ยังไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ (ยื่นขอเกณฑ์ใหม่ให้ทำหนังสือยกเลิกคำขอเดิม)

๒. ผู้ที่บรรจุแต่งตั้งก่อน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถ้ามีคุณสมบัติครบตาม ว ๑๗/๒๕๕๒, ว ๑๐/๒๕๕๔ ภายใน ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ให้สามารถยื่น ว ๑๗/๒๕๕๒, ว ๑๐/๒๕๕๔ ได้ภายใน ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๓. ผู้ที่บรรจุแต่งตั้งก่อน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถ้ามีคุณสมบัติครบตาม ว ๑๗/๒๕๕๒, ว ๑๐/๒๕๕๔ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ให้สามารถยื่น ว ๑๗/๒๕๕๒, ว ๑๐/๒๕๕๔ ได้ภายใน ๓๐ วันนับแต่มีคุณสมบัติครบ

๔. ผู้ที่บรรจุและแต่งตั้งตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ให้ยื่นคำขอตาม ว ๑๐/๒๕๖๔ เท่านั้น

บรรณานุกรม

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

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

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

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

การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ (ตามหนังสือที่อ้างถึง ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๐๕๒๒ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔) กรุงเทพมหานคร, ๒๕๖๔. (เอกสารอัดสำเนา).

_____. ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา (ตามหนังสือที่อ้างถึง ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว๒๑ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔).กรุงเทพมหานคร, ๒๕๖๔. (เอกสารอัดสำเนา)

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

QR CODE



ภาคผนวก

ตัวอย่างการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน

สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

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. นายพิเชฐธร์ วันทอง	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
๓. นายเอกวัฒน์ ล้อสุนิรันดร์	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑
๔. นายพิศุทธิ์ กิติศรีวรพันธุ์	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
๕. นายชูชาติ แก้วนอก	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
๖. นายพัชระ งามชัด	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑
๗. นายอาวุธ ทองบุ	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๒
๘. นายปรีดี โสโป	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒
๙. นายบุญพิมพ์ ภูชมศรี	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านไทรงามโนนภูดิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
๑๐. นายวาทยุทธ พุทธพรหม	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านนางโอก (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 พาภักดี ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๘ จังหวัดยโสธร
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

๑๕. นายวุฒิชัย จำปาหวาย ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนบ้านท่าเริงรมย์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒

๑๖. นางสาวปรตี ประทุมสุวรรณ์ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนสตรีอัปสรสวรรค์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

๑๗. นางสาวปาริชาติ เภสัชชา ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒

๑๘. นางฉวีวรรณ โยคิน ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑

๑๙. นายนิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๒

๒๐. นายนาวี เวทวงศ์ ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๑

๒๑. นางสาวบุบผา พรมหลง ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒

๒๒. นายณัฏฐเมธร์ ดุลคนิต ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

๒๓. นายกอบวิทย์ พิริยะวัฒน์ ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

๒๔. นางขนิษฐา ภูชมศรี ครู
โรงเรียนบ้านไทรงามโนนภูดิน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

๒๕. นางพิสมัย กองธรรม ครู
โรงเรียนบ้านจับไม้
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒

๒๖. นางสาวมัลลิกา นาศพัฒน์ ครู
โรงเรียนบ้านท่าลาดวารีวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

๒๗. นางสาวสุรีรัตน์ ยิ่งยงชัย ครู
โรงเรียนอนุบาลกันทรารมย์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑

๒๘. นางสาวสุดคนึงนิจ โกษาแสง ครู
โรงเรียนบ้านหาดแพง (หาดแพงวิทยา)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒

๒๙. นางอัจฉรา เอี่ยมบำรุง ครู
โรงเรียนวัดอมรินทราราม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

๓๐. นางสาวบุตรียา รัตนมณี ครู
โรงเรียนสตรีอัปสรสวรรค์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

๓๑. นางสาววรรณธนา จิรมหาศาล ครู
โรงเรียนศีลาจารพิพัฒน์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

๓๒. นางสาวพิมสวัสดิ์ โกศลสมบัติ ครู
โรงเรียนวัดอมรินทราราม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

๓๓. นายร่มเกล้า ช้างน้อย ครู
โรงเรียนมัธยมวัดดุสิตาราม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

๓๔. นางสาวพัชราพร ศรีจันทร์อินทร์ ครู
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

๓๕. นางสาวพนิตนันท์ เพชรนาค นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง

๓๖. นายสังคม จันทร์วิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัยและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓๗. นางสาวธัญญามาศ กนกากร นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมประสานการบริหารงานบุคคล
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓๘. นางสาวชุลี วราศรัย	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๓๙. นางสาวนัยนา สาริกา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๐. นางเขมจิรา ฟ้องเสียง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๑. นางสาวปารณีย์ ณะแก้ว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๒. นางนรินทร ดุษดี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๓. นายภทรัชญ์ ธรรมมาตยกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต ๑ ช่วยปฏิบัติราชการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๔. นางสาวขวัญตา ดำสว่าง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๕. นางสาวภาพร ชนะสุข	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๖. นางสาวธัญลักษณ์ สาวสวรรค์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๗. นางสาวหนึ่งฤทัย แซ่ลิ้ม	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๘. นางสาวอัจจิมา รัตนาจารย์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๙. นางสาวทิพยาภรณ์ พูนพานิช	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๕๐. นางสาวมณีรัตน์ โทพรม นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๕๑. นางสาวศศิกานต์ ชัยลิ้นฟ้า นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๕๒. นางสาววัณณิตา อุ่ยเจริญ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๕๓. นางสาววราภรณ์ ทัพสิทธิ์ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๕๔. นายอกนิษฐ์ ยิ่งนิยม พนักงานพิมพ์ดีด
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

——— ***** ——— ***** ——— ***** ———



แนวทางการดำเนินการ

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

(ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๑ 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 จึงได้จัดทำ**แนวทางการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำแหน่งศึกษานิเทศก์** เพื่อให้ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนและครอบคลุมเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ รวมทั้งใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติหรือปรับประยุกต์การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) โดยเชื่อมโยงบูรณาการกับการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และสอดคล้องกับบริบทในการปฏิบัติหน้าที่

กลุ่มส่งเสริมประสานการบริหารงานบุคคล
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
มกราคม ๒๕๖๕

สารบัญ

หน้า

คำนำ

ส่วนที่ ๑ บทนำ ๑

ความสำคัญและความเป็นมา ๑

มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ สำหรับตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ๓

ภาระงาน สำหรับตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ๑๐

นิยามศัพท์ ๑๐

ส่วนที่ ๒ แนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ๑๒

แนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ๑๒

ข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ๑๔

ส่วนที่ ๓ แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ๑๙

ขอบข่ายการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ๑๙

แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ๒๐

ส่วนที่ ๔ แนวทางการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ๓๒

องค์ประกอบการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ๓๒

วิธีการประเมิน เกณฑ์การประเมิน และแบบประเมิน ๓๕

ส่วนที่ ๕ การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ๓๖

คุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน ๓๖

วิธีการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ๔๒

แนวปฏิบัติการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ๔๖

การประเมินเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญ ในตำแหน่งและวิทยฐานะ ๔๘

บรรณานุกรม ๕๐

ภาคผนวก ๕๑

QR Code เอกสารประกอบภาคผนวก ๕๒

รายการที่ ๑ ตารางวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง PA ๑ และ PA ๒

รายการที่ ๒ แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) (แบบ PA ๑/ศน.)

รายการที่ ๓ แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)
(แบบ PA ๒/ศน. และ แบบ PA ๓/ศน.)

รายการที่ ๔ แบบคำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะฯ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์
(ทุกวิทยฐานะ)

รายการที่ ๕ แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ (แบบ PA ๔/ศน. และ แบบ PA ๕/ศน.)

รายการที่ ๖ การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะฯ
ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

รายการที่ ๗ ตัวอย่างการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

คณะผู้จัดทำ

ส่วนที่ ๑

บทนำ

ความสำคัญและความเป็นมา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๕๔ และหมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ จ. ด้านการศึกษา (๓) บัญญัติไว้ว่า “ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ และประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู” ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ที่กำหนดให้ปฏิรูปประเทศไว้ ๖ ด้าน หรือ ๖ ยุทธศาสตร์การปฏิรูปประเทศ ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี กระบวนการปฏิรูปการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าสำคัญต่อการปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการบรรลุตามยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดไว้ในด้านต่าง ๆ เนื่องด้วยการศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ อีกทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ได้กำหนดกิจกรรมและยุทธศาสตร์เพื่อยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษา (Enhance Quality of Education) ครอบคลุมผลลัพธ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ (Learning Outcomes) ทั้งด้านความรู้ ทักษะเจตคติที่ถูกต้องและรู้จักดูแลสุขภาพ เพื่อการจัดการในเรื่องการดำรงชีวิตของตนเองและการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ รวมทั้งครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ครูมีจิตวิญญาณของความเป็นครู สำหรับเรื่องและประเด็นปฏิรูปได้กำหนดแผนงานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา ๗ เรื่อง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษาข้างต้น ในเรื่องที่ ๔ : การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครู และอาจารย์ ประกอบด้วยประเด็นปฏิรูป ๕ ประเด็น ได้แก่ (๑) การผลิตครูและการคัดกรองครู เพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู (๒) การพัฒนาวิชาชีพครู (๓) เส้นทางวิชาชีพครู เพื่อให้ครูมีความก้าวหน้า ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม (๔) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษา (๕) องค์กรวิชาชีพครู และการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในส่วนแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและการแต่งตั้ง และกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายในการปรับหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะใหม่ต้องส่งผลไปถึงผู้เรียน มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าการจัดทำผลงานวิชาการ มีการบูรณาการการทำงานที่เชื่อมโยงกัน โดยมีการประเมินที่ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน และเป็นธรรม

จากงานวิจัยในโครงการการสังเคราะห์ระบบและแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพครู : จากแนวคิดการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสู่การปฏิบัติ โดยรองศาสตราจารย์ ดร.ประวิต เอราวรรณ์ ซึ่งได้ศึกษาแนวคิดและรายงานการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ และหน่วยงานต่าง ๆ พบว่า จากรายงานของ OECD/UNESCO เมื่อปี ๒๐๑๖ และจากผลการศึกษาของ Schleicher เมื่อปี ๒๐๑๒ พบว่าระบบการสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพนั้น มีปัจจัยหลายอย่างที่เป็นอุปสรรค เช่น การพัฒนาวิทยฐานะไม่ยึดโยงกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนไม่มีโครงสร้างเวลาพอที่ครูจะมีโอกาสแลกเปลี่ยนการสอนในรูปแบบ

ชุมชนวิชาชีพ และผู้บริหารโรงเรียนยังขาดศักยภาพในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาครูรูปแบบชุมชนวิชาชีพ และปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและการพัฒนาวิชาชีพครู คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งต้องมีบทบาทในการบริหารหลักสูตร การกำกับและประเมินการสอนของครู การเสริมสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาครู และสนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียนแบบร่วมมือกันตามลำดับ

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

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในระดับพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ทุกปีงบประมาณ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามตำแหน่งและวิทยฐานะที่คาดหวัง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้จัดทำแนวทางการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักเกณฑ์ใหม่ (PA : Performance Agreement)

เพื่อให้ศึกษานิเทศก์มีความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจนและครอบคลุมเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ รวมทั้งใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติให้กับทุกตำแหน่งและผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถนำไปเป็นแนวทางหรือปรับประยุกต์การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) โดยเชื่อมโยงบูรณาการกับการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ สำหรับตำแหน่งศึกษานิเทศก์ (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔)

ก.ค.ศ. ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และการให้ได้เงินเดือนในตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ โดยมีผลบังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

๑) ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ก่อนวันที่มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะนี้ใช้บังคับให้ใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและวิทยฐานะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะเดิม ได้อีกเพียง ๑ ครั้ง ตามระยะเวลาและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

๒) ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานและเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา อยู่ก่อนวันที่มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะนี้ใช้บังคับ ให้ใช้มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะเดิม และให้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอยู่ในตำแหน่งที่กำหนดให้มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานและเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาในมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะเดิม จนกว่าจะพ้นจากตำแหน่งเป็นการเฉพาะราย

มาตรฐานตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการนิเทศการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ต้องมีการบูรณาการงานทั้ง ๓ ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

๑. ด้านการนิเทศการศึกษา

๑.๑ ออกแบบ จัดทำแผนการนิเทศการศึกษา ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ มาตรฐานการศึกษาชาติและหลักสูตร รวมทั้งนโยบาย จุดเน้น สภาพแวดล้อม ปัญหาและความต้องการจำเป็น ให้ครู สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา สามารถจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

๑.๒ คัดสรร สร้าง พัฒนา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย หรือวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม ให้สอดคล้องกับแผนการนิเทศการศึกษา เพื่อช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผล

๑.๓ นิเทศ ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยง ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนางานวิชาการ ประสานงานกับหน่วยงาน สถานประกอบการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ให้ครู สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผล

๑.๔ รายงานผลการนิเทศ โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สะท้อนผลการนิเทศต่อครู สถานศึกษา หน่วยงาน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนางานวิชาการ และการจัด การศึกษาที่เกิดผลสัมฤทธิ์สูง

๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

๒.๑ วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายและความต้องการจำเป็น สังเคราะห์สารสนเทศที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน เพื่อวางแผนการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษา

๒.๒ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร และสถานประกอบการ รวมถึงภูมิปัญญาหรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา

๒.๓ ติดตามประเมินผลการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษา ให้สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผลตามพันธกิจ

๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะโดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสมรรถนะทางวิชาชีพศึกษานิเทศก์ และความรอบรู้ในเนื้อหาที่นิเทศให้สูงขึ้น

๓.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา

๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่มีผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการนิเทศการศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์

๒. ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง อย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อไปนี้

๒.๑ ตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ

๒.๒ ตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษา หลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การวัดการประเมินผลการศึกษา และเครื่องมือการนิเทศ

๒. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และมีภาระงานนิเทศการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นว่ามีการออกแบบและจัดทำแผนการนิเทศการศึกษา คัดสรร สร้าง พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ให้สอดคล้องกับแผนการนิเทศการศึกษา ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา ส่งเสริมพัฒนางานวิชาการของหน่วยงานการศึกษา ประสานงานกับหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเน้นการมีส่วนร่วม และจัดทำรายงานผลการนิเทศการศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาและให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการแก้ปัญหาการนิเทศการศึกษาให้มีผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการนิเทศการศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการ

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และมีภาระงานนิเทศการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นว่ามีการออกแบบและจัดทำแผนการนิเทศการศึกษา คัดสรร สร้าง พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ให้สอดคล้องกับแผนการนิเทศการศึกษา ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา ส่งเสริมพัฒนางานวิชาการของหน่วยงานการศึกษา ประสานงานกับหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเน้นการมีส่วนร่วม และจัดทำรายงานผลการนิเทศการศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหา ริเริ่ม คิดค้น และพัฒนานวัตกรรมให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพสูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการนิเทศการศึกษาให้มีผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดี

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการนิเทศการศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และมีภาระงานนิเทศการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นว่ามีการออกแบบและจัดทำแผนการนิเทศการศึกษา คัดสรร สร้าง พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ให้สอดคล้องกับแผนการนิเทศการศึกษา ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา ส่งเสริมพัฒนางานวิชาการของหน่วยงานการศึกษา ประสานงานกับหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเน้นการมีส่วนร่วม และจัดทำรายงานผลการนิเทศการศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหา ริเริ่ม คิดค้น พัฒนา และปรับเปลี่ยนนวัตกรรมให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างมีคุณภาพสูงขึ้น

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการนิเทศการศึกษาให้มีผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำและสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการนิเทศการศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์และมีภาระงานนิเทศการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นว่ามีการออกแบบและจัดทำแผนการนิเทศการศึกษา คัดสรร สร้าง พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ให้สอดคล้องกับแผนการนิเทศการศึกษา ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา ส่งเสริมพัฒนางานวิชาการของหน่วยงานการศึกษา ประสานงานกับหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเน้นการมีส่วนร่วม และจัดทำรายงานผลการนิเทศการศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหา ริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน เผยแพร่และขยายผลนวัตกรรมและงานวิจัย จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ

พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการนิเทศการศึกษาให้มีผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำและสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อวงวิชาชีพ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการนิเทศการศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

๔. ผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ภาระงาน สำหรับตำแหน่งศึกษานิเทศก์ (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๑ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔)

ก.ค.ศ. มีมติกำหนดภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เพื่อประโยชน์ในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน และการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ โดยให้มีภาระงานด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา **เต็มเวลา** และมีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

นิยามศัพท์

ตามหลักเกณฑ์และวิธีประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔)

๑) ผู้บังคับบัญชา หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของศึกษานิเทศก์ในเขตพื้นที่การศึกษานั้น

๒) ผู้เรียน หมายความว่า นักเรียน หรือผู้รับบริการ

๓) ผู้รับการนิเทศ หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน

๔) รอบการประเมิน หมายความว่า ช่วงระยะเวลาในการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ซึ่งกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ

๕) ผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา หมายความว่า ผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในหน่วยงานการศึกษาที่รับผิดชอบ เมื่อได้มีการดำเนินการตามแผนการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาสถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษาที่ศึกษานิเทศก์ได้พัฒนาขึ้น

๖) ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่ศึกษานิเทศก์ได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในหน่วยงานการศึกษาที่รับผิดชอบ โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่และสอดคล้องกับเป้าหมาย บริบทสถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้บังคับบัญชาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

๗) ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal) เรียกโดยย่อว่า ระบบ DPA หมายความว่า ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบออนไลน์โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งผ่าน จัดการและประมวลผลข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน รวมทั้งหลักฐานประกอบการพิจารณาเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

๘) ขอบข่ายภาระงานของศึกษานิเทศก์ หมายถึง บทบาท/ อำนาจ/ หน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา (หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย) และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน การวิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการจัดการศึกษา การวิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษา และประกันคุณภาพการศึกษา ประเมิน ติดตามและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

การนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ส่งเสริมและพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา งานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และการปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนที่ ๒
แนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

ก.ค.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔) ที่มีรูปแบบที่แตกต่างจากหลักเกณฑ์และวิธีการที่เคยกำหนด ซึ่งอาจทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดความสงสัย มีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้จัดทำแนวทางการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักเกณฑ์ใหม่ (Performance Agreement : PA) เพื่อใช้เป็นแนวทางและนำไปปฏิบัติได้ ซึ่งศึกษานิเทศก์สามารถนำไปปรับปรุง หรือประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทในแต่ละพื้นที่ที่มีความแตกต่างกันได้ตามความเหมาะสม สำหรับส่วนที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้สรุปเป็นประเด็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง สามารถทำความเข้าใจ และนำปฏิบัติได้ง่ายขึ้น ดังนี้

แนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

๑. การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ทุกคน ต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ กรณีที่ศึกษานิเทศก์ย้ายระหว่างปีงบประมาณให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาคนใหม่ ในหน่วยงานการศึกษาที่ย้ายไปดำรงตำแหน่ง โดยข้อตกลงในการพัฒนางานประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังต่อไปนี้

<u>ส่วนที่ ๑</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน

๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) ผลการปฏิบัติงาน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

<u>ส่วนที่ ๒</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน

การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ควรกำหนดการดำเนินการในแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงได้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม ทั้งนี้ ในระหว่างการดำเนินการตามข้อตกลงในการพัฒนางาน

๒. คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๑) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๒) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

๓. การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

๑) ให้คณะกรรมการประเมิน ตามข้อ ๓ ประเมินผลการพัฒนาตามข้อตกลงของศึกษานิเทศก์ในแต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน เป็นผู้รับผิดชอบระบบ DPA และให้ผู้รับผิดชอบ DPA นำข้อมูลผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละรอบการประเมินของศึกษานิเทศก์แต่ละรายเข้าสู่ระบบดังกล่าว เป็นประจำทุกรอบการประเมิน โดยให้ดำเนินการตามคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓) ศึกษานิเทศก์ ต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง **ผ่านเกณฑ์** โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๔. การนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

ให้นำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของศึกษานิเทศก์ดังต่อไปนี้

๑) ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะของศึกษานิเทศก์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔) ที่กำหนดในหมวด ๓ (หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ) - หมวด ๔ (หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญและวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ) และแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ที่กำหนดไว้ในหมวด ๕ แล้วแต่กรณี

๒) ใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของศึกษานิเทศก์ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามนัยมาตรา ๕๕ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๖

๓) ใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๕. แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน

ในการจัดทำข้อตกลงข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) สำหรับศึกษานิเทศก์ มีแบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ๕ แบบ ดังนี้

๑) PA ๑/ศน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

๒) PA ๑/ศน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

๓) PA ๑/ศน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

๔) PA ๑/ศน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ

๕) PA ๑/ศน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

(รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก รายการที่ ๒)

ข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

แนวทางการดำเนินการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน มีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ดังนี้

๑. รูปแบบการจัดทำบันทึกแบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (แบบ PA ๑) ให้เป็นไปตามบริบทของสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และศึกษานิเทศก์ผู้จัดทำข้อตกลง

๒. ผู้จัดทำบันทึกแบบข้อตกลงในการพัฒนางาน ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ในส่วนงาน (Tasks) ที่จะดำเนินการในการพัฒนาตามข้อตกลงใน ๑ รอบการประเมิน จะต้องเป็นงานในหน้าที่รับผิดชอบหลัก ที่ส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ของงาน ตามข้อตกลงที่คาดหวัง ให้เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษา โดยจะต้องแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน PA ๒

๓. ผู้จัดทำบันทึกแบบข้อตกลงในการพัฒนางาน ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ในส่วน “ผลลัพธ์ (Outcomes) และตัวชี้วัด (Indicators)” ไม่เน้นรูปแบบเอกสาร โดยให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบที่เป็นรูปธรรม และการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน PA ๒ จากการปฏิบัติงานจริง สภาพนิเทศการศึกษา ตามบริบทสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา และผลลัพธ์ในการนิเทศการศึกษา ที่ส่งต่อคุณภาพผู้เรียน ครู สถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาที่รับผิดชอบ

๔. ผู้จัดทำบันทึกแบบข้อตกลงในการพัฒนางาน ควรศึกษา วิเคราะห์ มาตรฐานตำแหน่งและประเด็นการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ดังนี้

๑) ด้านการนิเทศการศึกษา

มาตรฐานตำแหน่ง	ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง
๑.๑) ออกแบบ จัดทำแผนการนิเทศการศึกษาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ มาตรฐานการศึกษาชาติและหลักสูตร รวมทั้งนโยบาย จุดเน้น สภาพแวดล้อม ปัญหาและความต้องการจำเป็น ให้ครู สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะ	๑.๑) ออกแบบ จัดทำแผนการนิเทศการศึกษา
๑.๒) คัดสรร สร้าง พัฒนา สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี โดยศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย หรือวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม ให้สอดคล้องกับแผนการนิเทศการศึกษา เพื่อช่วยเหลือส่งเสริม สนับสนุนให้ครู สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผล	๑.๒) คัดสรร สร้าง พัฒนา สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี
๑.๓) นิเทศ ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยง ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานวิชาการ ประสานงานกับหน่วยงาน สถานประกอบการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาให้ครู สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผลจัดการศึกษาได้บรรลุผล	๑.๓) ปฏิบัติการนิเทศ ๑.๔) การพัฒนางานวิชาการ ๑.๕) ประสานกับหน่วยงาน สถานประกอบการ ๑.๖) ติดตามและประเมินผลการศึกษา
๑.๔) รายงานผลการนิเทศ โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สะท้อนผลการนิเทศต่อครู สถานศึกษา หน่วยงาน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนางานวิชาการ และการจัดการศึกษาที่เกิดผลสัมฤทธิ์สูงให้ครู สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผลจัดการศึกษาได้บรรลุผล	๑.๗) รายงานผลการนิเทศ

๒) ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา

มาตรฐานตำแหน่ง	ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง
๒.๑) วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายและความต้องการจำเป็น สังเคราะห์สารสนเทศที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน เพื่อวางแผนการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษาเรียนรู้ของผู้เรียน	๒.๑) วางแผนการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษา
๒.๒) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร หรือสถานประกอบการ รวมถึงภูมิปัญญา หรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผล	๒.๒) เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา/หน่วยงานการศึกษา
๒.๓) ติดตามประเมินผลการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผลตามพันธกิจ	๒.๓) ติดตามประเมินผลการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา ๒.๔) จัดทำรายงานสารสนเทศ **๒.๔) เพิ่มเติมจากมาตรฐานตำแหน่ง*

๓) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

มาตรฐานตำแหน่ง	ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง
๓.๑) พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพศึกษานิเทศก์ และความรอบรู้ในเนื้อหาที่นิเทศให้สูงขึ้น	๓.๑) พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพศึกษานิเทศก์ และความรอบรู้ในเนื้อหาที่นิเทศ
๓.๒) มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษาให้บรรลุผล	๓.๒) เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อปรับประยุกต์ในการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา
๓.๓) นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่มีผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน	๓.๓) นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน
	๓.๔) เผยแพร่องค์ความรู้ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษาและบริการวิชาการแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต่างๆ *๓.๔ เพิ่มเติมจากมาตรฐานตำแหน่ง

๔) ประเด็นและเนื้อหาในการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน

ประเด็นตามขอบข่ายตามมาตรฐานตำแหน่งและภาระงาน	กลุ่มเป้าหมาย
๑. บทบาท อำนาจ หน้าที่ ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย ๘ ประการ ซึ่งเกี่ยวกับ ๑) การประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา (หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย) และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ ๒) การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ๓) การวิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการจัดการศึกษา ๔) การวิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและประกันคุณภาพการศึกษา ประเมิน ติดตามและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ๕) การนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ๖) การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ส่งเสริมและพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ๗) งานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ๘) การปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	โรงเรียนในสังกัด
๒. งานตามกลุ่มสาระการเรียนรู้	โรงเรียนในสังกัด
๓. กลุ่มงานเครือข่ายสถานศึกษา	ตามกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา
๔. งานพิเศษ งานโครงการพิเศษ นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ	ตามกลุ่มเป้าหมายของโครงการ

ส่วนที่ ๓
แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน

การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานผู้เขียนต้องคำนึงถึงบริบท การจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้ งาน (Tasks) ที่เสนอเป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน จะต้องสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ และภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด ที่สอดคล้องกับแนวนโยบายระดับชาติ ระดับกระทรวง ส่วนราชการและแนวนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น ๆ คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน PA ๒ ส่วนการนำเสนอและการประเมิน “ผลลัพธ์ (Outcomes) หรือตัวชี้วัด (Indicators)” ไม่เน้นรูปแบบเอกสาร ให้ใช้วิธีการนำเสนอและประเมินเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากการบริหารและการจัดการศึกษา จนมีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในข้อตกลง เป็นสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้เสนอแนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน เพื่อให้เป็นแบบอย่างให้ศึกษานิเทศก์ได้เป็นทางเลือกในการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานที่สอดคล้องกับบริบทแต่ละพื้นที่หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ขอบข่ายการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑.๑ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑.๒ ผลการปฏิบัติงาน ๑) ด้านการนิเทศการศึกษา ๒) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา และ ๓) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน โดยศึกษานิเทศก์ต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้ ประเด็นที่ท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานตำแหน่ง ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น (ทั้งนี้ ประเด็นท้าทายอาจจะแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังที่สูงกว่าได้) ดังนั้น การเขียนข้อตกลงในการพัฒนา (PA) มีแนวทางการเขียน ดังนี้

แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑.๑ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์และภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑.๒ ผลการปฏิบัติงาน ๑) ด้านการนิเทศการศึกษา ๒) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา และ ๓) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

โดยกำหนดแนวทางในการเขียนงาน (Tasks) ที่จะต้องดำเนินการพัฒนาตามข้อตกลง ต้องเป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลักและให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดกับผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษา รวมทั้ง ตัวชี้วัด (Indicators) ที่เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือการพัฒนามากขึ้น หรือผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งและระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

ตำแหน่ง	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	รายละเอียด	งาน (Tasks)	ผลลัพธ์ (Outcomes)	ตัวชี้วัด (Indicators)
ศึกษานิเทศก์ (ไม่มีวิทยฐานะ)	ปรับประยุกต์ (Apply & Adapt)	สามารถปรับประยุกต์การนิเทศการศึกษาและปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับการนิเทศสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง	ระบุสิ่งที่ต้องการพัฒนาหรือดำเนินการ เพื่อปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลักตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งในด้าน ๑) ด้านการนิเทศการศึกษา ๒) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา และ ๓) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ที่จะดำเนินการพัฒนาตามข้อตกลงใน ๑ รอบการประเมิน	ระบุผลของงาน (Tasks) ที่เป็นรูปธรรมในการปรับประยุกต์ตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นต่อ สำนักงานเขตพื้นที่ ผู้รับการนิเทศ สถานศึกษา และตนเอง	กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่เกิดจากการปรับประยุกต์อย่างเป็นรูปธรรม (อาจเป็นร้อยละ) ที่จะเกิดขึ้นกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้รับการนิเทศ สถานศึกษา และตนเอง ที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือพัฒนามากขึ้น หรือผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

ตำแหน่ง	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	รายละเอียด	งาน (Tasks)	ผลลัพธ์ (Outcomes)	ตัวชี้วัด (Indicators)
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	แก้ไขปัญหา (Solve the Problem)	สามารถแก้ปัญหาการนิเทศการศึกษาให้มีผลต่อผู้รับการนิเทศและผู้เรียน	ระบุสิ่งที่ต้องการพัฒนาหรือดำเนินการเพื่อ**แก้ไขปัญหา**ให้สอดคล้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลักตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งในด้าน ๑) ด้านการนิเทศการศึกษา ๒) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา และ ๓) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพที่จะดำเนินการพัฒนาตามข้อตกลงใน ๑ รอบการประเมิน	ระบุผลของงาน (Tasks) ที่เป็นรูปธรรมในการ**แก้ไขปัญหา**ตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้รับการนิเทศ สถานศึกษา และตนเอง	กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่เกิดจากการ**แก้ไขปัญหา**อย่างเป็นรูปธรรม (อาจเป็นร้อยละ) ที่จะเกิดขึ้นกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้รับการนิเทศ สถานศึกษา และตนเอง ที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือพัฒนามากขึ้น หรือผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

ตำแหน่ง	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	รายละเอียด	งาน (Tasks)	ผลลัพธ์ (Outcomes)	ตัวชี้วัด (Indicators)
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	สามารถริเริ่ม และพัฒนานวัตกรรมให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน	ระบุสิ่งที่ต้องการพัฒนาหรือดำเนินการ เพื่อ**ริเริ่มพัฒนา** ให้สอดคล้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลักตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งในด้าน ๑) ด้านการนิเทศการศึกษา ๒) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา และ ๓) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ที่จะดำเนินการพัฒนาตามข้อตกลงใน ๑ รอบการประเมิน	ระบุผลของงาน (Tasks) ที่เป็นรูปธรรมในการ**ริเริ่มพัฒนา** ตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้รับการนิเทศ สถานศึกษา และตนเอง	กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่เกิดจากการ**ริเริ่ม พัฒนา**อย่างเป็นรูปธรรม (อาจเป็นร้อยละ) ที่จะเกิดขึ้นกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้รับการนิเทศ สถานศึกษา และตนเอง ที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือพัฒนามากขึ้น หรือผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

ตำแหน่ง	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	รายละเอียด	งาน (Tasks)	ผลลัพธ์ (Outcomes)	ตัวชี้วัด (Indicators)
ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ	คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	สามารถคิดค้นและปรับเปลี่ยนนวัตกรรมให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน	ระบุสิ่งที่ต้องการพัฒนาหรือดำเนินการเพื่อ**คิดค้น ปรับเปลี่ยน**ให้สอดคล้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลักตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งในด้าน ๑) ด้านการนิเทศการศึกษา ๒) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา และ ๓) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพที่จะดำเนินการพัฒนาตามข้อตกลงใน ๑ รอบการประเมิน	ระบุผลของงาน (Tasks) ที่เป็นรูปธรรมในการ**คิดค้น ปรับเปลี่ยน**ตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้รับการนิเทศ สถานศึกษา และตนเอง	กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่เกิดจาก**การคิดค้น ปรับเปลี่ยน**อย่างเป็นรูปธรรม (อาจเป็นร้อยละ) ที่จะเกิดขึ้นกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้รับการนิเทศ สถานศึกษา และตนเองที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือพัฒนามากขึ้น หรือผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

ตำแหน่ง	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	รายละเอียด	งาน (Tasks)	ผลลัพธ์ (Outcomes)	ตัวชี้วัด (Indicators)
ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิศษ	สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ เผยแพร่และขยายผลนวัตกรรมและงานวิจัย ให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน	ระบุสิ่งที่ต้องการพัฒนาหรือดำเนินการ**เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง**ให้สอดคล้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลักตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งในด้าน ๑) ด้านการนิเทศการศึกษา ๒) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา และ ๓) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ที่จะดำเนินการพัฒนาตามข้อตกลงใน ๑ รอบการประเมิน	ระบุผลของงาน (Tasks) ที่เป็นรูปธรรม ใน**การสร้างการเปลี่ยนแปลง**ตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้รับการนิเทศ สถานศึกษา และตนเอง	กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่เกิดจาก**การสร้างการเปลี่ยนแปลง**อย่างเป็นรูปธรรม (อาจเป็นร้อยละ) ที่จะเกิดขึ้นกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้รับการนิเทศ สถานศึกษา และตนเอง ที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือพัฒนามากขึ้น หรือผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน โดยศึกษานิเทศก์ต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้ ประเด็นที่ท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ดังนี้

ระดับการปฏิบัติประเด็นท้าทาย ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ตำแหน่ง	ประเด็นท้าทาย	สภาพปัญหาของการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา	วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล	ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง	
				เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
ศึกษานิเทศก์ (ไม่มีวิทยฐานะ)	เรื่อง..... (การตั้งชื่อประเด็นท้าทายต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง *(ปรับประยุกต์)* ของประเด็นท้าทายนั้น ๆ ชื่อประเด็นท้าทายอาจประกอบด้วยรูปแบบ วิธีการ แนวทาง*การปรับประยุกต์* และกลุ่มเป้าหมาย เป็นต้น	ระบุประเด็นปัญหาประเด็นการพัฒนาปัญหาของผู้รับการนิเทศรูปแบบและวิธีการแก้ปัญหาของผู้นิเทศรวมถึงแรงบันดาลใจใน ***การปรับประยุกต์*** เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาประเด็นนั้น ๆ	กำหนดวิธีการ แนวทาง ขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนา การแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งระบุกลุ่มเป้าหมาย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ตามประเด็นท้าทาย ตลอดจนขั้นตอนการนำเครื่องมือไปปรับประยุกต์เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาประเด็นนั้นๆ สรุปผลการนำไปใช้และจัดทำรายงานสารสนเทศ พร้อมทั้งร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อ*ปรับประยุกต์* ในการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา	ระบุจำนวนหรือร้อยละที่บรรลุเป้าหมายได้ครบถ้วนเป็นรูปธรรมตามข้อตกลงและมีความถูกต้องเชื่อถือได้	ระบุผลของความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมครบถ้วนมีความถูกต้องและเชื่อถือได้และปรากฏต่อคุณภาพผู้เรียนตามข้อตกลง

ตำแหน่ง	ประเด็นท้าทาย	สภาพปัญหาของการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา	วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล	ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง	
				เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	เรื่อง..... (การตั้งชื่อประเด็นท้าทายต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง (*แก้ไขปัญหา*) ของประเด็นท้าทายนั้น ๆ ชื่อประเด็นท้าทายอาจประกอบด้วยรูปแบบ วิธีการ แนวทาง *การแก้ไขปัญหา* และกลุ่มเป้าหมาย เป็นต้น	ระบุประเด็นปัญหาประเด็นการพัฒนาปัญหาของผู้รับการนิเทศรูปแบบและวิธีการแก้ปัญหาของผู้นิเทศรวมถึงแรงบันดาลใจในการ แก้ไขปัญหาเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาประเด็นนั้น ๆ	กำหนดวิธีการ แนวทางขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนา การแก้ไขปัญหาพร้อมทั้งระบุกลุ่มเป้าหมายการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ตามประเด็นท้าทายตลอดจนขั้นตอนการนำเครื่องมือไป *แก้ไขปัญหา* เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาประเด็นนั้นๆ สรุปผลการนำไปใช้และจัดทำรายงานสารสนเทศ พร้อมทั้งร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา	ระบุจำนวนหรือร้อยละที่บรรลุเป้าหมายได้ครบถ้วนเป็นรูปธรรมตามข้อตกลงและมีความถูกต้องเชื่อถือได้	ระบุผลของความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมครบถ้วนมีความถูกต้องและเชื่อถือได้และปรากฏต่อคุณภาพผู้เรียนตามข้อตกลง

ตำแหน่ง	ประเด็นท้าทาย	สภาพปัญหาของการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา	วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล	ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง	
				เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	เรื่อง..... (การตั้งชื่อประเด็นท้าทายต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง (*ริเริ่ม พัฒนา*) ของประเด็นท้าทายนั้น ๆ ชื่อประเด็นท้าทายอาจประกอบด้วยรูปแบบ วิธีการ แนวทาง การ*ริเริ่ม พัฒนา* และกลุ่มเป้าหมาย เป็นต้น	ระบุประเด็นปัญหาประเด็นการพัฒนาปัญหาของผู้รับการนิเทศรูปแบบและวิธีการแก้ปัญหาของผู้นิเทศรวมถึงแรงบันดาลใจในการริเริ่ม พัฒนาเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาประเด็นนั้น ๆ	กำหนดวิธีการ แนวทางขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนา การแก้ไขปัญหาพร้อมทั้งระบุกลุ่มเป้าหมายการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ตามประเด็นท้าทายตลอดจนขั้นตอนการนำเครื่องมือไป *ริเริ่ม พัฒนา* เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาประเด็นนั้น ๆ สรุปผลการนำไปใช้และจัดทำรายงานสารสนเทศเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนางานวิชาการและการจัดการศึกษา พร้อมทั้งร่วมเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพและ*ริเริ่ม พัฒนา* ในการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา	ระบุจำนวนหรือร้อยละที่บรรลุเป้าหมายได้ครบถ้วน เป็นรูปธรรมตามข้อตกลงและมีความถูกต้องและเชื่อถือได้	ระบุผลของความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมครบถ้วนมีความถูกต้องและเชื่อถือได้และปรากฏต่อคุณภาพผู้เรียนตามข้อตกลง

ตำแหน่ง	ประเด็นท้าทาย	สภาพปัญหาของการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา	วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล	ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง	
				เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ	เรื่อง..... (การตั้งชื่อประเด็นท้าทายต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง (*คิดค้น ปรับเปลี่ยน*) ของประเด็นท้าทายนั้นๆ ชื่อประเด็นท้าทายอาจประกอบด้วยรูปแบบ วิธีการ แนวทางการ*คิดค้น ปรับเปลี่ยน* และกลุ่มเป้าหมาย เป็นต้น	ระบุประเด็นปัญหาประเด็นการพัฒนาปัญหาของผู้รับการนิเทศ รูปแบบและวิธีการแก้ปัญหาของผู้นิเทศ รวมถึง แรงบันดาลใจใน *การคิดค้น ปรับเปลี่ยน* เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาประเด็นนั้น ๆ	กำหนดวิธีการ แนวทาง ขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนา การแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งระบุกลุ่มเป้าหมาย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ตามประเด็นท้าทาย ตลอดจนขั้นตอนการนำเครื่องมือไป *คิดค้น ปรับเปลี่ยน* เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาประเด็นนั้นๆ วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและการสนับสนุนการจัดการศึกษาต่อสถานศึกษา พร้อมทั้งเป็นผู้นำและสร้างผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อ*คิดค้น ปรับเปลี่ยน* ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา	ระบุจำนวนหรือร้อยละที่บรรลุเป้าหมายได้ครบถ้วน เป็นรูปธรรมตามข้อตกลงและมีความถูกต้องและเชื่อถือได้	ระบุผลของความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมครบถ้วน มีความถูกต้องและเชื่อถือได้ และปรากฏต่อคุณภาพผู้เรียนตามข้อตกลง

ตำแหน่ง	ประเด็นท้าทาย	สภาพปัญหาของการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา	วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล	ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง	
				เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ	เรื่อง..... (การตั้งชื่อประเด็นท้าทายต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง (สร้างการเปลี่ยนแปลง) ของประเด็นท้าทายนั้น ๆ ชื่อประเด็นท้าทายอาจประกอบด้วยรูปแบบ วิธีการ แนวทางการ*สร้างการเปลี่ยนแปลง* และกลุ่มเป้าหมาย เป็นต้น	ระบุประเด็นปัญหาประเด็นการพัฒนาปัญหาของผู้รับการนิเทศรูปแบบและวิธีการแก้ปัญหาของผู้นิเทศรวมถึงแรงบันดาลใจใน *การสร้างการเปลี่ยนแปลง* เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาประเด็นนั้น ๆ	กำหนดวิธีการ แนวทาง ขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนา การแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งระบุกลุ่มเป้าหมาย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ตามประเด็นท้าทาย ตลอดจนขั้นตอนการนำเครื่องมือไป*สร้างการเปลี่ยนแปลง* เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาประเด็นนั้น ๆ วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาต่อสถานศึกษา พร้อมทั้งเป็นผู้นำและสร้างผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อ*สร้างการเปลี่ยนแปลง* ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา	ระบุจำนวนหรือร้อยละที่บรรลุเป้าหมายได้ครบถ้วน เป็นรูปธรรมตามข้อตกลงและมีความถูกต้องและเชื่อถือได้	ระบุผลของความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมครบถ้วน มีความถูกต้องและเชื่อถือได้ และปรากฏต่อคุณภาพผู้เรียนตามข้อตกลง

ส่วนที่ ๔
แนวทางการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง

แนวทางการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๑ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๔ กำหนดให้ศึกษานิเทศก์จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานทุกปีงบประมาณ (๑ ตุลาคม - ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป) เพื่อเสนอให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว เมื่อสิ้นปีงบประมาณให้เสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาและการจัดการศึกษาต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อเสนอให้คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

การประเมินผลการพัฒนางาน ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๑) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๒) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

ให้คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของศึกษานิเทศก์ ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ก.ค.ศ. กำหนดในแบบประเมินนี้ โดยการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ให้ดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบที่กำหนด

องค์ประกอบการประเมิน มี ๒ ส่วน ดังนี้

<u>ส่วนที่ ๑</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน) ประกอบด้วย

๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานตำแหน่งทั้ง ๓ ด้าน จำนวน ๑๕ ตัวชี้วัด ดังนี้

<u>ด้านที่ ๑</u> ด้านการนิเทศการศึกษา จำนวน ๗ ตัวชี้วัด

๑) ออกแบบ จัดทำแผนการนิเทศ

๒) คัดสรร สร้าง พัฒนา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี

๓) ปฏิบัติการนิเทศ

๔) การพัฒนางานวิชาการ

๕) ประสานงานกับหน่วยงาน สถานประกอบการ

๖) ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

๗) รายงานผลการนิเทศ

<u>ด้านที่ ๒</u> ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา จำนวน ๔ ตัวชี้วัด

๑) วางแผนการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษา

๒) เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา/หน่วยงานการศึกษา

๓) ติดตามประเมินผลการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา

๔) จัดทำรายงานสารสนเทศ

<u>ด้านที่ ๓</u> ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ จำนวน ๔ ตัวชี้วัด

๑) พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพศึกษานิเทศก์ และความรอบรู้ในเนื้อหาที่นิเทศ

๒) เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อปรับประยุกต์ในการจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา

๓) นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน

๔) เผยแพร่องค์ความรู้ด้านการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา และบริการวิชาการแก่หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานต่าง ๆ

<u>ส่วนที่ ๒</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน (คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน)

โดยมีระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง และระดับคะแนนและคุณภาพการประเมิน ดังนี้

๑) ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในตำแหน่งและวิทยฐานะ

ก. กรณีที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

ตำแหน่ง	ระดับที่คาดหวัง	รายละเอียด
ศึกษานิเทศก์	ปรับประยุกต์ (Apply & Adapt)	สามารถปรับประยุกต์การนิเทศการศึกษา และปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการนิเทศสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง

ข. กรณีที่มีวิทยฐานะ

ตำแหน่ง	ระดับที่คาดหวัง	รายละเอียด
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	แก้ไขปัญหา (Solve the Problem)	สามารถแก้ปัญหาการนิเทศการศึกษา ให้มีผลต่อผู้รับการนิเทศและผู้เรียน
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	สามารถริเริ่ม และพัฒนานวัตกรรม ให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน
ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ	คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	สามารถคิดค้น และปรับเปลี่ยนนวัตกรรม ให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน
ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ	สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ เผยแพร่และขยายผลนวัตกรรม และงานวิจัย ให้ผู้รับการนิเทศ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน

๒) ระดับคะแนนและคุณภาพการประเมินในแต่ละวิทยฐานะ

ให้ผู้ประเมินพิจารณาผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ จากการปฏิบัติงานจริงที่ได้ปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง โดยคำนึงถึงสภาพการนิเทศการศึกษาตามบริบท สถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา และผลลัพธ์ในการนิเทศการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู สถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาที่รับผิดชอบ ที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ โดยไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร โดยตรวจสอบข้อมูลจากบุคคลและหรือหน่วยงาน และหลักฐาน ที่แสดงว่าผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการ ตามตัวชี้วัด เช่น แผนการนิเทศการศึกษา การสังเกตการณ์การนิเทศการศึกษา ผลงาน/ชิ้นงานของผู้รับการนิเทศ และผู้เรียนที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ก่อนตัดสินใจให้คะแนนตามระดับคุณภาพในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

คะแนน	**ระดับคุณภาพ**	**รายละเอียด**
๑	ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวังมาก	ไม่ปรากฏผลการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๒	ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งในตัวชี้วัดนั้นอยู่บ้าง แต่ไม่ครบถ้วนและไม่มีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๓	ปฏิบัติได้ตามระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและมีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๔	ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและมีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

เกณฑ์การให้คะแนน

การให้คะแนนส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน 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

วิธีการประเมิน เกณฑ์การประเมิน และเกณฑ์การตัดสิน

วิธีการประเมิน

การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ให้คณะกรรมการประเมิน ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของศึกษานิเทศก์ ในแต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดังนี้

ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่ง

๑) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ไม่มีวิทยฐานะ

๒) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

๓) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

๔) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ

๕) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

เกณฑ์การประเมิน

เกณฑ์การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

<u>ส่วนที่ ๑</u> ข้อตกลงในการในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน ประกอบด้วย

๑) ด้านการนิเทศการศึกษา ๒๘ คะแนน

๒) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ๑๖ คะแนน

๓) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ๑๖ คะแนน

<u>ส่วนที่ ๒</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา ของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน (๔๐ คะแนน) ประกอบด้วย

๑) วิธีดำเนินการ ๒๐ คะแนน

๒) ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่คาดหวัง ๒๐ คะแนน

เกณฑ์การตัดสิน

ศึกษานิเทศก์ต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมิน การพัฒนางานตามข้อตกลง **ผ่านเกณฑ์** ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีแบบประเมินผล และแบบสรุปผลการประเมิน ดังนี้

๑) PA ๒/ศน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

๒) PA ๒/ศน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

๓) PA ๒/ศน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

๔) PA ๒/ศน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ

๕) PA ๒/ศน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

๖) PA ๓/ศน. แบบสรุปผลการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

(รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก รายการที่ ๓)

ส่วนที่ ๕
การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดแบบเสนอขอรับการประเมินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ที่จะขอรับการประเมินต้องยึดรูปแบบตามที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนดเท่านั้น จึงจะได้รับการประเมิน ในส่วนที่ ๕ ได้นำรูปแบบสำหรับตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เพื่อยื่นขอรับการประเมิน ตามแบบของสำนักงาน ก.ค.ศ. ในการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ มีขั้นตอนการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะดังต่อไปนี้

คุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน

กรณีปกติ

๑. ผู้ขอมีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

๑.๑ การขอมีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า การเลื่อนเป็นศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า และการขอเลื่อนเป็นศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า สรุปดังตารางได้ดังนี้

ขอมีวิทยฐานะ ชำนาญการ	ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ	ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะ เชี่ยวชาญ	ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะ เชี่ยวชาญพิเศษ
ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี	ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี	ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี	ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หรือวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดศึกษานิเทศก์ถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ลดระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๑ เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน มีผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๒ จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑.๓ เหลือ ๓ ปี

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังมีการตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๒. ผู้ขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะต้องผ่านการประเมิน ดังนี้

กรณีเสนอขอมีวิทยฐานะชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา พิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนา การนิเทศการศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หรือดำรงวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ แล้วแต่กรณี

๒) การนำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหาม ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ซึ่งสะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้รับการนิเทศ ที่สะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้นและส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

กรณีเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา พิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนา การนิเทศการศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ แล้วแต่กรณี

๒) การนำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ซึ่งสะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา

ของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้รับการนิเทศ ที่สะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑) วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษา หรือนวัตกรรมการนิเทศการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และนวัตกรรมการนิเทศการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการ ที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai - Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือกลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณี ตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะ นับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

รูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ก.ค.ศ. กำหนดรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ เพื่อใช้ในการประเมินคำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ไว้ดังนี้

๑. ไฟล์วีดิทัศน์พัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา

กำหนดให้มีรูปแบบการจัดทำและคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

๑.๑ เป็นไฟล์วีดิทัศน์ที่ศึกษานิเทศก์ได้จัดทำขึ้นภายหลังจากที่ได้มีการกำหนดแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษาแล้ว โดยให้นำเสนอกระบวนการคิด รูปแบบ การใช้กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา ในการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษาให้บรรลุผลและประสบผลสำเร็จ แสดงให้เห็นถึงประเด็นปัญหาหรือประเด็นการพัฒนา การแก้ปัญหาของผู้รับการนิเทศ ทั้งนี้ วีดิทัศน์ที่นำเสนอต้องสะท้อนระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน สมรรถนะของศึกษานิเทศก์ แรงบันดาลใจ กรอบแนวคิด ปรัชญาในการกำหนดวิสัยทัศน์การนิเทศการศึกษา การออกแบบกลยุทธ์การนิเทศ การทำงานตามหลักธรรมาภิบาล การจัดการตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสร้างการมีส่วนร่วมของครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง ศึกษานิเทศก์ ผู้เชี่ยวชาญ

ในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ครูและชุมชน การปฏิบัติที่ดีจากการนิเทศการศึกษา การประเมินและปรับปรุงการนิเทศการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

๑.๒ การถ่ายทำและการนำเสนอไฟล์วีดิทัศน์การพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา

กำหนดให้มีรูปแบบและลักษณะสำคัญทางเทคนิค ดังนี้

๑) รูปแบบการถ่ายทำไฟล์วีดิทัศน์ เป็นการบันทึก ณ สถานศึกษาที่ปฏิบัติงานจริง โดยฉากหลังจะต้องไม่มีบุคคลอื่นใดมาร่วมนำเสนอ ในการนำเสนออาจใช้สื่อช่วยในลักษณะของภาพนิ่ง ข้อความ สัญลักษณ์ ภาพเคลื่อนไหว และอาจมีการสอดแทรก (Insert) ภาพ หรือนำเสนอในรูปแบบ Power Point ด้วยก็ได้ โดยการนำเสนอให้ใช้การพูดหรือนำเสนอเป็นภาษาไทยด้วยตนเองเท่านั้น การถ่ายทำให้ใช้กล้องถ่ายทำแบบตัวเดียว (Single video camera) ไม่มีส่วนนำใด ๆ ของไฟล์วีดิทัศน์ (No Title) ไม่มีดนตรีประกอบหรือสอดแทรก ไม่มีการหยุดการถ่ายทำ (One - Take recording) ไม่มีการตัดต่อ (Un - Editing) ไม่มีการแต่งเติมภาพ (No effect) ด้วยเทคนิคหรือวิธีการใด ๆ และต้องไม่ใช้เทคนิคใด ๆ ในการถ่ายทำทั้งสิ้น

๒) ลักษณะสำคัญทางเทคนิคของไฟล์วีดิทัศน์

(๑) ความละเอียดของไฟล์วีดิทัศน์ ต้องมีภาพและเสียงที่ชัดเจนเพียงพอที่จะสามารถประเมินได้ตามสภาพการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง

(๒) ประเภทของไฟล์วีดิทัศน์ ต้องเป็นไฟล์ mp๔

(๓) ความยาวของไฟล์วีดิทัศน์ ไม่เกิน ๑๕ นาที

ทั้งนี้ ให้ส่งไฟล์วีดิทัศน์การพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์ เท่านั้น

๒. ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา

๒.๑ เป็นไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้รับการนิเทศที่สะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาหรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเกิดนวัตกรรมการนิเทศการศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best practice) โดยมีร่องรอยหลักฐานเชิงประจักษ์ซึ่งแสดงผลลัพธ์ (Outcomes) จากการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

๒.๒ การถ่ายทำไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา

กำหนดให้มีรูปแบบ เนื้อหา และลักษณะสำคัญทางเทคนิค ดังนี้

๑) รูปแบบและเนื้อหาของไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ศึกษานิเทศก์เป็นผู้นำเสนอแบบปรากฏตัวและบรรยายด้วยตนเองเท่านั้น โดยการนำเสนอให้เป็นลักษณะการอธิบายการปฏิบัติงานของตนเอง ที่สะท้อนผลลัพธ์ของการนิเทศทางการศึกษา ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชนและภาพรวมของสถานศึกษา อาจนำเสนอร่องรอยชิ้นงาน/ผลงานที่เป็นผลลัพธ์ ผลกระทบจากการบริหารที่มีพัฒนาการสอดคล้องกับประเด็นที่ท้าทายและเป้าหมายการพัฒนาของการนิเทศการศึกษาในปีงบประมาณนั้นๆ ซึ่งผลงานของศึกษานิเทศก์ อาจมีได้หลากหลายรูปแบบ และควรเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ผลงานควรจะนำเสนอให้เห็นทั้งที่ประสบความสำเร็จมาก ประสบความสำเร็จน้อย หรือที่ยังมีปัญหาท้าทายซึ่งยังไม่ประสบความสำเร็จด้วย ทั้งนี้ ศึกษานิเทศก์จะต้องรับผิดชอบและตระหนักถึงจรรยาบรรณในการนำเสนอทุกกรณี และต้องไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา ระหว่างการบรรยายให้มีการสอดแทรก (Insert) ภาพนิ่ง หรือภาพเคลื่อนไหวได้ ต้องไม่มีส่วนนำ (Title) ไม่มีดนตรี

ประกอบ ไม่มีเสียงพิเศษที่สร้างขึ้น (No sound effect) ไม่มีการซ้อนตัวอักษรระหว่างการนำเสนอ แต่อาจใช้การนำเสนอผ่านโปรแกรมการนำเสนอได้ ได้แก่ Power point, Keynote, Google Slide หรืออื่น ๆ

๒) ลักษณะสำคัญทางเทคนิคของไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา

(๑) ความละเอียดของไฟล์วีดิทัศน์ ต้องมีภาพและเสียงที่ชัดเจนเพียงพอที่จะสามารถประเมินได้ตามสภาพการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง

(๒) ประเภทของไฟล์วีดิทัศน์ ต้องเป็นไฟล์ mp๔

(๓) ความยาวของวีดิทัศน์ ไม่เกิน ๑๐ นาที

โดยให้ส่งไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์ เท่านั้น

๓. การประเมิน

๓.๑ กรณีขอมีวิทยฐานะชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

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

๓.๒ กรณีเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญและเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

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

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินแต่ละวิทยฐานะต้องได้คะแนนแต่ละด้านจากกรรมการแต่ละคน ดังนี้

ด้านที่	วิทยฐานะ ชำนาญการ	วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ	วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ	วิทยฐานะ เชี่ยวชาญพิเศษ
ด้านที่ ๑	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
ด้านที่ ๒	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
ด้านที่ ๓	-	-	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๕. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

๕.๑ กรณีมีวิทยฐานะชำนาญการ หรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ให้ กศจ. เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

๕.๒ กรณีเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ หรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

ให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

กรณีที่มีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ หาก ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำข้อมูลผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF เข้าสู่ระบบ DPA

๖. ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๗. เมื่อ ก.ค.ศ. พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

กรณีปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้

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

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

กรณีลดระยะเวลาตามเงื่อนไขคุณสมบัติเฉพาะ (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๔ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔)

๑. ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตามเงื่อนไขในข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้

๑.๑ เป็นผู้มีความสามารถทางภาษาต่างประเทศ สูงกว่าระดับ B1 โดยให้เทียบกับเกณฑ์ผลการทดสอบ Common European Framework of Reference For Language (CEFR) ตามหลักเกณฑ์การเทียบเคียงผลการทดสอบและประเมินสมรรถะทางวิชาชีพครู ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครู

ทั้งนี้ ผลการทดสอบความสามารถทางภาษาต่างประเทศ ต้องมีอายุไม่เกิน ๒ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ และหากผู้ขอมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทำให้มีระดับผลการทดสอบความสามารถทางภาษาเพิ่มขึ้น ก็สามารถใช้ผลการทดสอบในระดับที่เพิ่มขึ้น ซึ่งมีอายุไม่เกิน ๒ ปี นั้นขอลดระยะเวลาในการขอเลื่อนวิทยฐานะในวิทยฐานะถัดไปได้

๑.๒ เป็นผู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยได้รับคุณวุฒิที่สูงขึ้นในระดับปริญญาเอกที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งนี้ คุณวุฒิที่จะนำมาใช้ในการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะต้องเป็นคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง และไม่ให้นำคุณวุฒิระดับเดียวกันมาใช้ซ้ำอีก

๒. ผู้มีคุณสมบัติตามเงื่อนไขในข้อ ๑.๑ - ๑.๒ ต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ๔ รอบการประเมินการเลื่อนเงินเดือนล่าสุดติดต่อกันก่อนยื่นคำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยจะขอใช้สิทธิตามเงื่อนไขดังกล่าวในการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะ เพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะใดก็ได้

๓. เงื่อนไขดังกล่าวข้างต้นไม่ครอบคลุมถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐

วิธีการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

วิธีการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ดังนี้

๑. วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการและวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะให้ยื่นคำขอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้ตลอดปี ปีละ ๑ ครั้ง (ว ๑๑/๒๕๖๔) เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

(๑) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน หรือ ๑ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

(๒) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

(๓) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

- ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่เสนอในข้อ (๒) จำนวน ๑ ไฟล์

- ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนที่เสนอในข้อ (๒) จำนวน ๑ ไฟล์

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒) ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการข้อ (๑) - ข้อ (๓) ก่อนนำข้อมูลคำขอ พร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบ DPA เพื่อส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

๓) เมื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตรวจสอบแล้วปรากฏว่าผู้ขอเป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑) (๑) – (๓) ไม่ถูกต้อง หรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA โดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

๔) ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เสนอให้ กศจ. เห็นชอบให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผน พัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย

ทั้งนี้ การกำหนดบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ และการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๕) ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ส่งผ่านข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ คู่มือการประเมิน และคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ ควรดำเนินการประเมินให้แล้วเสร็จโดยเร็ว นับแต่วันที่ได้รับคำขอและหลักฐานผ่านระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์ เมื่อสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ได้รับผลการประเมินจากกรรมการทั้ง ๓ คนแล้ว ให้นำผลการประเมินเสนอ กศจ. พิจารณาอนุมัติหรือไม่อนุมัติ

๖) การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ ให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐาน ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ (๑) - ข้อ (๓) ต่อสำนักงานพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน

๗) การพิจารณาดำเนินการของ กศจ. ให้ กศจ. พิจารณาผลการประเมินของคณะกรรมการทั้ง ๓ คน และมีมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติ แล้วให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ไปยังผู้บังคับบัญชา เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

๘) การแต่งตั้ง

(๑) วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

กรณีที่ กศจ. มีมติอนุมัติให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๒ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

(๒) วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

กรณีที่ กศจ. มีมติอนุมัติให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๓ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

สำหรับศึกษานิเทศก์ที่ใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในการขอมีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะแล้ว หากจะย้ายไปดำรงตำแหน่งหรือไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มีผลอนุมัติให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะเว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นพิเศษ

กรณีผู้ที่มาช่วยปฏิบัติราชการในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หากจะขอกลับสังกัดเดิมหรือขอไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มีผลอนุมัติให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นพิเศษ

ทั้งนี้ เมื่อออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งในแต่ละวิทยฐานะ ตามข้อ (๑) หรือข้อ (๒) แล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวด ๓ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

๒. วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญและวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญและวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ประสงค์จะขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้ยื่นคำขอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้ตลอดปี ปีละ ๑ ครั้ง เพื่อให้หน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการดังกล่าว นำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

(๑) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

(๒) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

(๓) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

- ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่เสนอในข้อ (๒) จำนวน ๑ ไฟล์

- ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ที่เสนอในข้อ (๒) จำนวน ๑ ไฟล์

(๔) ผลงานทางวิชาการ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒) กรณีผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้หน่วยงานการศึกษาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ของตามที่กำหนดไว้ในวิธีการข้อ (๑) - (๔) ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบ DPA เพื่อส่งผ่านข้อมูล ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

๓) เมื่อหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการได้รับคำขอและข้อมูลจากระบบ DPA แล้ว ให้ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ (๑) - (๔)

กรณีตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอมีคุณสมบัติและส่งหลักฐานครบถ้วน ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เสนอ กศจ. พิจารณาให้ความเห็นชอบคุณสมบัติ ก่อนส่งผ่านข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานตามที่กำหนดดังกล่าวในระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. แต่หากตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ (๑) - (๔) ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืน พร้อมเหตุผลผ่าน DPA โดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

๔) ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ตรวจสอบคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการข้อ (๑) - (๔) ก่อนดำเนินการต่อไป

กรณีที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ (๑) - (๔) ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ไปยังหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการ ตามข้อ ๓) แล้วแต่กรณี โดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

๕) ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอ ก.ค.ศ. เห็นชอบให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์

ในการพัฒนาการนิเทศ และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๓ คนต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ การกำหนดบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ต่อไป

๖) การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓

(๑) ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ คู่มือการประเมิน และคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ ควรดำเนินการประเมินให้แล้วเสร็จโดยเร็ว นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งคำขอและหลักฐานของผู้ขอผ่านระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์

(๒) กรณีคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ แล้ว มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ แต่ด้านที่ ๓ เห็นควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ โดยมีผลการประเมินจากคณะกรรมการ ไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องอยู่ในวิสัยที่สามารถปรับปรุงได้ ซึ่งต้องไม่เป็นการแก้ไขข้อมูลที่กระทบต่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ และ ก.ค.ศ. มีมติให้ปรับปรุง โดยให้ปรับปรุงตามข้อสังเกตของกรรมการได้ภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทราบ

เมื่อผู้ขอปรับปรุงผลงานทางวิชาการครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ให้ส่งผลงานทางวิชาการในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ชุด ผ่านระบบ DPA ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ (๒) ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อส่งผลงานทางวิชาการให้คณะกรรมการชุดเดิมต่อไป

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

ให้คณะกรรมการประเมินส่งข้อมูลผลการประเมิน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด เข้าสู่ระบบ DPA ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อนำเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

(๓) กรณีผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะไม่ส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกตภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งพ้นระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าสละสิทธิ์

๗) การพิจารณาดำเนินการของ ก.ค.ศ.

ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. นำผลการประเมินจากกรรมการทั้ง ๓ คน เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณามีมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติ แล้วให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ไปยังหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

ทั้งนี้ หลักฐานประกอบการประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ที่ผ่านการอนุมัติให้เผยแพร่ต่อสาธารณะได้

๘) การขอเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

ให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ (๑) - (๔) ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด โดยต้องส่งผ่านข้อมูลในระบบ DPA ถึงสำนักงาน ก.ค.ศ. ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน

กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ พิจารณาแล้วเห็นว่าควรมีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ผู้ขอจะต้องเสนอผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๙) การแต่งตั้ง

(๑) วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ

กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ และให้ได้เงินเดือนอันดับ คศ. ๔ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ. ๔ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๔ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

(๒) วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ และผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดอยู่เป็นผู้สั่งบรรจุ และให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอนายกรัฐมนตรีเพื่อนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอันดับ คศ. ๕

ทั้งนี้ เมื่อออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งในแต่ละวิทยฐานะตามข้อ (๑) หรือ ข้อ (๒) แล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวด ๔ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

แนวปฏิบัติการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยให้ศึกษานิเทศก์ทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา ในรอบการประเมินแรก ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และสามารถยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ (หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ) - หมวด ๔ (หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญและวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ) ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ดังนั้น เพื่อให้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใหม่นี้ ก.ค.ศ. จึงกำหนดแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านไว้ ดังต่อไปนี้

๑. คำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะที่ศึกษานิเทศก์ได้ยื่นไว้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒ (ว ๑๗/๒๕๕๒) หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔ (ว ๑๐/๒๕๕๔) ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการใหม่ใช้บังคับ แต่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ แต่หากผู้นั้นประสงค์จะยื่นคำขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการใหม่ดังกล่าวให้มีหนังสือแจ้งยกเลิกคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิม ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

๒. ศึกษานิเทศก์ที่ประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ ให้สามารถยื่นคำขอได้ ๑ ครั้ง ตามหลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่งเพียงหลักเกณฑ์เดียว และในวิทยฐานะเดียวเท่านั้น โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ศึกษานิเทศก์ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ให้สามารถยื่นคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนราชการ หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว สามารถขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๔.๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี เมื่อมีคุณสมบัติครบ

๒.๒ ศึกษานิเทศก์ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ให้สามารถยื่นคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังกล่าว หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว สามารถขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๔.๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี เมื่อมีคุณสมบัติครบ

๓. ศึกษานิเทศก์ที่อยู่ระหว่างทบทวนมติ ก.ค.ศ. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิมตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖ (ว ๑๓/๒๕๕๖) หากประสงค์จะยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ ให้ยื่นได้ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ โดยให้ดำเนินการตามข้อ ๒.๑

๔. ศึกษานิเทศก์ที่จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ ได้แก่

๔.๑ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ หากมีคุณสมบัติครบถ้วนและประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี

๔.๒ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ หากเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ข้อ ๑.๑ และข้อ ๑.๓ โดยมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามข้อ ๑.๒ ไม่ครบตามจำนวนรอบการประเมินที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ให้เสนอหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

๑.๑) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการนิเทศการศึกษา (ด้านที่ ๓ หรือ ด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ ในปี ๒๕๖๒ และปี ๒๕๖๓ ที่ผ่านเกณฑ์ โดยให้รายงานในรูปแบบไฟล์ PDF

๑.๒) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ในรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) จำนวน ๑ รอบการประเมิน ที่ผ่านเกณฑ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF

๑.๓) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๔) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

๑.๔.๑) ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่เสนอในข้อ (๑.๓) จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๔.๒) ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพหรือหน่วยงานการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ที่เสนอไว้ในข้อ (๑.๓) จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๕) ผลงานทางวิชาการ ในรูปแบบไฟล์ PDF เฉพาะการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญและศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๔

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

๒.๑) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการนิเทศการศึกษา (ด้านที่ ๓ หรือด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ว ๑๗/๒๕๕๒ ในปี ๒๕๖๒ และปี ๒๕๖๓ ที่ผ่านเกณฑ์ โดยให้รายงานในรูปแบบไฟล์ PDF

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

๒.๓) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา รวมทั้งผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่สะท้อนคุณภาพการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามข้อ (๑.๓) ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์และไฟล์วีดิทัศน์ ตามข้อ (๑.๔) จำนวน ๒ ไฟล์ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญและศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ตามข้อ (๑.๕) ในรูปแบบไฟล์ PDF มาประกอบการพิจารณาด้วย

๓) การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี

ให้ผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA เพื่อส่งผ่านไปยังหน่วยงาน หน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

การประเมินเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งมีหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

๑. เมื่อศึกษานิเทศก์ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงวิทยฐานะใดแล้ว จะต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒. ให้ศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะ ทุกวิทยฐานะ ได้รับการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงจากคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๒ เป็นประจำทุกรอบ

การประเมินโดยให้ถือว่าคณะกรรมการดังกล่าว เป็นคณะกรรมการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ด้วย

๓. ศึกษานิเทศก์ที่มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ผ่านเกณฑ์ ต้องได้คะแนนจากกรรมการ แต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ผู้ที่ผ่านการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในรอบการประเมินใด ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ศึกษานิเทศก์ผู้นั้นทราบ และให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ผ่านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุในรอบการประเมินนั้น

๔. ศึกษานิเทศก์ที่มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ไม่ผ่านเกณฑ์ ในรอบการประเมินใด ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ศึกษานิเทศก์ผู้นั้นทราบ และให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ในรอบการประเมินนั้น โดยให้มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดตามนัยมาตรา ๕๕ วรรคสอง ต่อไป

บรรณานุกรม

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

ราชกิจจานุเบกษา. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. เล่ม ๑๓๔ ตอนที่ ๔๐ ก. หน้า ๑๔. ๒๕๖๐.

สำนักงาน ก.ค.ศ. คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๖๔. (เอกสารอัดสำเนา.)

_____.มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตามหนังสือที่อ้างถึง ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔). กรุงเทพมหานคร, ๒๕๖๔. (เอกสารอัดสำเนา.)

_____.หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ (ตามหนังสือที่อ้างถึง ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔). กรุงเทพมหานคร, ๒๕๖๔. (เอกสารอัดสำเนา.)

_____.ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ (ตามหนังสือที่อ้างถึง ที่ ศธ ๐๔๐๖.๓/ว ๒๑ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔). กรุงเทพมหานคร, ๒๕๖๔. (เอกสารอัดสำเนา.)

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

ภาคผนวก



เอกสารประกอบภาคผนวก

รายการที่ ๑ ตารางวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง PA ๑ และ PA ๒
รายการที่ ๒ แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) (แบบ PA ๑/ศน.)
รายการที่ ๓ แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) (แบบ PA ๒/ศน. และ แบบ PA ๓/ศน.)
รายการที่ ๔ แบบคำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะฯ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ (ทุกวิทยฐานะ)
รายการที่ ๕ แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ (แบบ PA ๔/ศน. และ แบบ PA ๕/ศน.)
รายการที่ ๖ การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะฯ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน
รายการที่ ๗ ตัวอย่างการเขียนข้อตกลในการพัฒนางาน (PA)

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. นายพิเชฐธร์ วันทอง	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
๓. นายเอกวัฒน์ ล้อสุนิรันดร์	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑
๔. นายพิศุทธิ์ กิติศรีวรพันธุ์	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
๕. นายชูชาติ แก้วนอก	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
๖. นายพัชระ งามชัด	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑
๗. นายอาวุธ ทองบุ	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๒
๘. นายปรีดี โสโป	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒
๙. นายบุญพิมพ์ ภูชมศรี	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านไทรงามโนนภูดิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
๑๐. นายวาทยุทธ พุทธพรหม	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านนางโอก (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 พาภักดี	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๘ จังหวัดยโสธร สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
๑๕. นายวุฒิชัย จำปาหวาย	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านท่าเริงรมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒
๑๖. นางสาวปรตี ประทุมสุวรรณ์	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนสตรีอัปสรสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑
๑๗. นางสาวปาริชาติ เภสัชชา	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒
๑๘. นางฉวีวรรณ โยคิน	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑
๑๙. นายนิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๒
๒๐. นายนาวี เวทวงศ์	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๑
๒๑. นางสาวบุบผา พรมหลง	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒
๒๒. นายณัฏฐเมธร์ ดุลคนิต	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑
๒๓. นายกอบวิทย์ พิริยะวัฒน์	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
๒๔. นางขนิษฐา ภูชมศรี	ครู โรงเรียนบ้านไทรงามโนนภูดิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
๒๕. นางพิสมัย กองธรรม	ครู โรงเรียนบ้านจับไม้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒

๒๖. นางสาวมัลลิกา นาศพัฒน์ ครู
โรงเรียนบ้านท่าลาดวารีวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

๒๗. นางสาวสุรีรัตน์ ยิ่งยงชัย ครู
โรงเรียนอนุบาลกันทรารมย์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑

๒๘. นางสาวสุดคนึงนิจ โกษาแสง ครู
โรงเรียนบ้านหาดแพง (หาดแพงวิทยา)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒

๒๙. นางอัจฉรา เอี่ยมบำรุง ครู
โรงเรียนวัดอมรินทราราม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

๓๐. นางสาวบุตรียา รัตนมณี ครู
โรงเรียนสตรีอัปสรสวรรค์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

๓๑. นางสาววรรณธนา จิรมหาศาล ครู
โรงเรียนศีลาจารพิพัฒน์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

๓๒. นางสาวพิมสวัสดิ์ โกศลสมบัติ ครู
โรงเรียนวัดอมรินทราราม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

๓๓. นายร่มเกล้า ช้างน้อย ครู
โรงเรียนมัธยมวัดดุสิตาราม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

๓๔. นางสาวพัชราพร ศรีจันทร์อินทร์ ครู
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

๓๕. นางสาวพนิตนันท์ เพชรนาค นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง

๓๖. นายสังคม จันทร์วิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัยและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓๗. นางสาวธัญญามาศ กนกากร นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมประสานการบริหารงานบุคคล
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓๘. นางสาวชุลี วราศรัย	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๓๙. นางสาวนัยนา สาริกา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๐. นางเขมจิรา ฟ้องเสียง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๑. นางสาวปารณีย์ ณะแก้ว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๒. นางนรินทร ดุษดี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๓. นายภทรัชญ์ ธรรมมาตยกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต ๑ ช่วยปฏิบัติราชการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๔. นางสาวขวัญตา ดำสว่าง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๕. นางสาวภาพร ชนะสุข	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๖. นางสาวธัญลักษณ์ สาวสวรรค์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๗. นางสาวหนึ่งฤทัย แซ่ลิ้ม	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๘. นางสาวอัจจิมา รัตนาจารย์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๙. นางสาวทิพยาภรณ์ พูนพานิช	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๕๐. นางสาวมณีรัตน์ โทพรม	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๕๑. นางสาวศศิกานต์ ชัยลิ้นฟ้า	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๕๒. นางสาววัณณิตา อุ่ยเจริญ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๕๓. นางสาววราภรณ์ ทัพสิทธิ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๕๔. นายอกนิษฐ์ ยิ่งนิยม	พนักงานพิมพ์ดีด สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

——— ***** ——— ***** ——— ***** ———