



# 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 จึงได้จัดทำแนวทางการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษามีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนและครอบคลุมเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ รวมทั้งใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติหรือปรับปรุงยกระดับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) โดยเชื่อมโยงบูรณาการกับการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และสอดคล้องกับบริบทในการปฏิบัติหน้าที่

กลุ่มส่งเสริมประสานการบริหารงานบุคคล  
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
มกราคม ๒๕๖๕

# สารบัญ

	หน้า
<b>คำนำ</b>	
<b>ส่วนที่ ๑ บทนำ</b>	<b>๑</b>
ความสำคัญและความเป็นมา	๑
สรุปหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา	๓
นิยามศัพท์	๖
ภาระงาน	๗
<b>ส่วนที่ ๒ แนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน</b>	<b>๘</b>
การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน	๘
คำชี้แจงการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน	๘
แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)	๙
<b>ส่วนที่ ๓ แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน</b>	<b>๑๐</b>
ขอบข่ายการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน	๑๐
แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน	๑๓
<b>ส่วนที่ ๔ แนวทางการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง</b>	<b>๑๕</b>
คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง	๑๕
การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง	๑๕
การนำผลการประเมินพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคล	๑๕
องค์ประกอบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง	๑๕
<b>ส่วนที่ ๕ การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ</b>	<b>๒๐</b>
คุณสมบัติ ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ในการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ	๒๐
วิธีดำเนินการ	๒๔
การประเมินสำหรับการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ	๒๘
แนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน	๓๑
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา	๓๔
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>๓๕</b>

	หน้า
<b>ภาคผนวก</b>	<b>๓๖</b>
- 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
<b>คณะผู้จัดทำ</b>	

## 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 และกระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายในการปรับหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะใหม่ต้องส่งผลไปถึงผู้เรียน 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. กำหนด ตลอดจนสังเคราะห์แนวคิด 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 นอกเหนือจากห้องเรียน สามารถสอนให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ (School as an Organization) การจัดระบบการบริหารจัดการในสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นงานหลักของครูและผู้อำนวยการสถานศึกษา ลดความซ้ำซ้อน การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนกับการให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ (มาตรา ๕๔) และการคงวิทยฐานะ (มาตรา ๕๕) เป็นเรื่องเดียวกัน (ใช้ตัวชี้วัดเดียวกัน) School Professional Community การจัดทำ PLC เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ควรกำหนดเป็นตัวชี้วัดของผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้วย 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

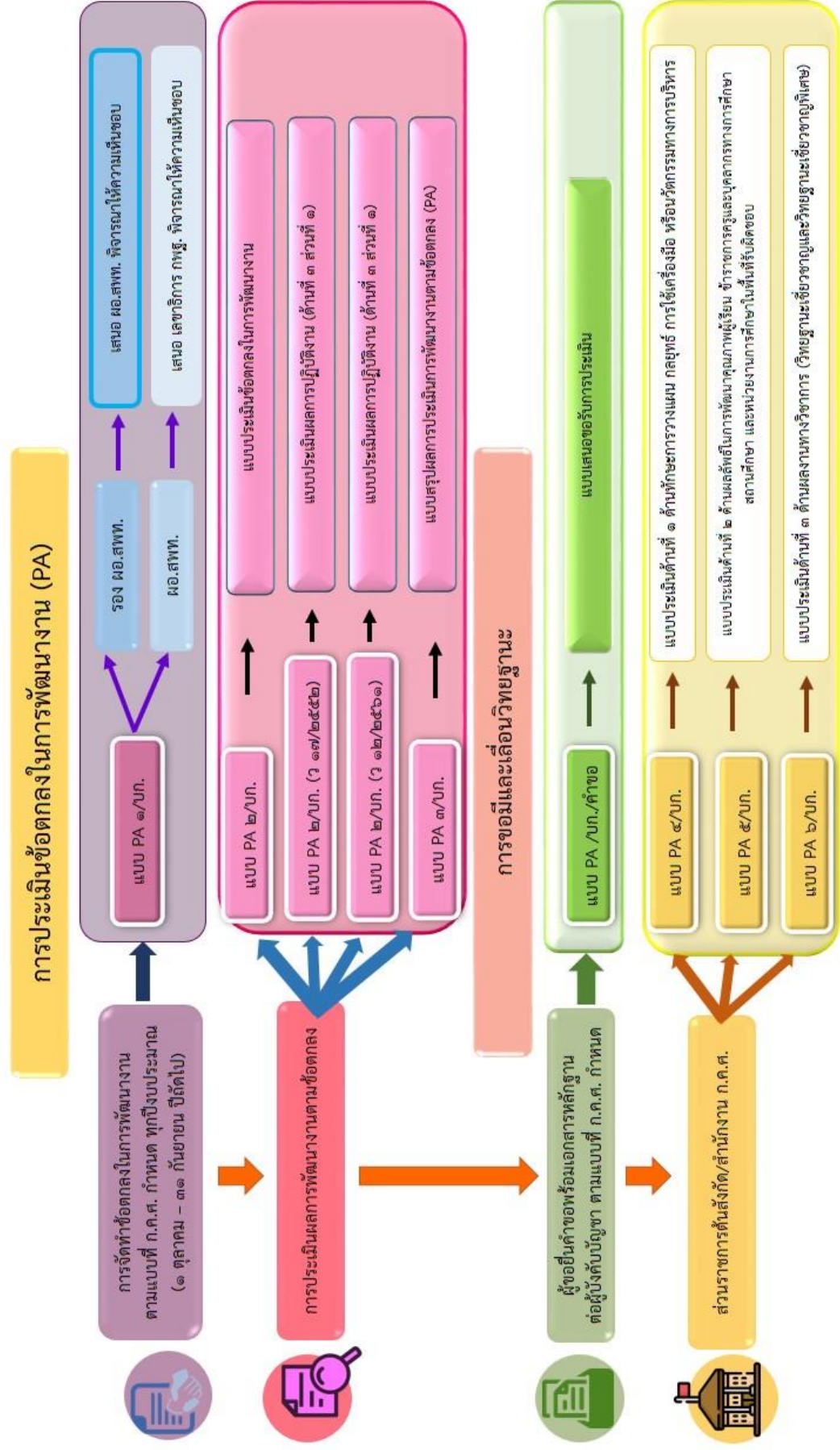
การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะ

ตำแหน่ง	คุณสมบัติตามเกณฑ์ (นับถึงวันที่ยื่นคำขอ)	ขอมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	ขอมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ	ขอมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ
รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	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	-
ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	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 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 เมื่อได้มีการดำเนินการ ตามแผนกลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารตามแผนพัฒนาการศึกษาและการจัดการศึกษา ที่ผู้บริหารการศึกษาได้พัฒนาขึ้น

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

## ภาระงาน

ก.ค.ศ. มีมติกำหนดภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา เพื่อประโยชน์ในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน และการขอมติและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๒๑ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ โดยให้มีภาระงานด้านการบริหาร และความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา ด้านการบริหารจัดการ และการพัฒนาองค์การด้านการบริหาร การเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชน และเครือข่ายเต็มเวลา 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 และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ โดยผู้บริหารการศึกษาต้องแสดงให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยนหรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของหน่วยงานการศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ

#### การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาทุกรอบปีงบประมาณ ในกรณีที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ทำข้อตกลงกับ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ความเห็นชอบ และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ทำข้อตกลงกับผู้ว่าราชการจังหวัดเขตพื้นที่การศึกษาให้ความเห็นชอบ ตามแบบ PA ๑/บก. ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ

กรณีที่ผู้บริหารศึกษาย้ายระหว่างปีงบประมาณ 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 ระดับปฏิบัติที่คาดหวังคือ 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 ไม่ครบตามจำนวนรอบการประเมินที่กำหนด ในหมวด 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 มารายงานกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลงตามที่กำหนดไว้ในช่วงเปลี่ยนผ่านของหลักเกณฑ์ และวิธีการฯ 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 โดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้เขียนกับผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาท่านอื่น ๆ ในสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานั้น ๆ ทั้งนี้ งาน (Tasks) ที่เสนอเป็นข้อตกลงในการพัฒนางานฯ จะต้องสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะ และภาระงาน ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ที่สอดคล้องกับแนวนโยบายระดับชาติ ระดับกระทรวง ส่วนราชการ และแนวนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานั้น ๆ และคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน PA ๒ (ตามคู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ของสำนักงาน ก.ค.ศ. หน้า ๘๑ - ๑๐๖) สำหรับกรณีตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องได้รับความเห็นชอบร่วมกับผู้บังคับบัญชา ตามมาตรา ๕๓ ตามลำดับ

การนำเสนอและการประเมิน “ผลลัพธ์ (Outcomes) หรือตัวชี้วัด (Indicators)” ไม่เน้นรูปแบบเอกสาร ให้ใช้วิธีการนำเสนอและประเมินเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากการบริหารและการจัดการศึกษา จนมีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบ ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในข้อตกลงฯ เป็นสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดทำแนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน เพื่อให้เป็นแนวทางในการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานที่สอดคล้องกับบริบทแต่ละพื้นที่หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

#### ขอบข่ายการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

##### ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงมาตรฐานตำแหน่ง

##### ๑. ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง

ผู้จัดทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางานนำเสนองานที่ปฏิบัติครอบคลุมตามมาตรฐานตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และภาระงาน ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาศึกษา ด้านการบริหารจัดการ และการพัฒนาองค์กร ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชน และเครือข่าย และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับตำแหน่งหรือวิทยฐานะ ต่อความคาดหวัง ริเริ่ม พัฒนา (Originate and Improve) คิดค้นและปรับเปลี่ยน (Invent and Transform) และสร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact) ซึ่งประกอบด้วย

##### ๑.๑ ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาศึกษา

ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาศึกษา การส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุน วิเคราะห์ วิจัย และประสานงานด้านวิชาการ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาหรือการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษา การส่งเสริมให้มีการจัดระบบประกันคุณภาพ การศึกษา ประเมินผลสถานศึกษา และการส่งเสริม สนับสนุนการนิเทศการศึกษา

### ๑.๒ ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร

ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การบริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ บริหารทั่วไป และการส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหาร และจัดการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

### ๑.๓ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การกำหนดและนํานโยบาย แผนกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ การสร้างหรือนํานวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีมในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม

### ๑.๔ ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การสร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย การจัดระบบการให้บริการ และประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งการประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา

### ๑.๕ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วม และเป็นผู้นำ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมทั้งการสร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การนำความรู้ ความสามารถ 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 สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบได้ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ



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

#### ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

วิทยฐานะ	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	รายละเอียด
ไม่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ	คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	สามารถคิดค้น พัฒนานวัตกรรมและปรับเปลี่ยนการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบได้ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ
วิทยฐานะเชี่ยวชาญ	คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	สามารถคิดค้น พัฒนานวัตกรรมและปรับเปลี่ยนการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ได้ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ
วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ	สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	สามารถคิดค้น พัฒนานวัตกรรม เผยแพร่และขยายผลการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีให้คำปรึกษาผู้อื่น 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 แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

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 เมื่อสิ้นสุดการดำเนินการแล้ว จะเกิดผลลัพธ์อะไรกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบทั้งผลลัพธ์เชิงปริมาณและผลลัพธ์เชิงคุณภาพ

### แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน

ผู้บริหารการศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องนำกรอบแนวคิด นโยบาย และเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมพิจารณาโดยใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคุณภาพผู้เรียน สภาพปัญหาและความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา ชุมชนในเขตพื้นที่การศึกษาอย่างรอบด้าน และครอบคลุมภาระงานด้านการประสาน ส่งเสริม และสนับสนุน การจัดการศึกษามาร่วมกันจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานระดับเขตพื้นที่

ผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่เป็นฝ่ายสนับสนุนหรือช่วยการดำเนินการตามภารกิจของเขตพื้นที่การศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและตามวัตถุประสงค์ของเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดไว้ อาจนำประเด็นข้อตกลงในการพัฒนางานร่วมกันกับผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้

**ส่วนนำ** (ข้อมูลผู้รับการประเมิน) ผู้ที่จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ต้องกรอกข้อมูลเบื้องต้นของตนเองให้ครบถ้วน 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 การกำหนดประเด็นท้าทาย 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 หรือผู้บริหารส่วนกลางในกระทรวงศึกษาธิการที่มีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าประเภท อำนวยการสูง หรือผู้บริหารการศึกษาในสังกัดนั้นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

#### การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

๑. ให้คณะกรรมการประเมินตามข้อ ๔.๑ ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงผู้บริหารการศึกษา ในแต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของแต่ละตำแหน่งและแต่ละวิทยฐานะ ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

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

#### การนำผลการประเมินพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

ให้นำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารการศึกษา ดังนี้

๑. ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะของผู้บริหารการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดไว้ในหมวด ๓ และหมวด ๔ และแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมิวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเปลี่ยนผ่านที่กำหนดไว้ในหมวด ๕ แล้วแต่กรณี

๒. ใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของผู้บริหารการศึกษา เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ตามนัยมาตรา 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**คิดค้นปรับเปลี่ยนวิธีการ** และการดำเนินการให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานการศึกษา มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

๑.๒ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการ**คิดค้นปรับเปลี่ยนวิธีการ** และการดำเนินการที่สามารถแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาได้

๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน วิเคราะห์ วิจัย และประสานงานด้านวิชาการ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการ**ริเริ่ม พัฒนาวิธีการ** และการดำเนินการที่สามารถพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้

๑.๔ ส่งเสริมให้มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ประเมินผลสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนการนิเทศการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการ**ริเริ่ม พัฒนาวิธีการ** และการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานการศึกษาได้อย่างต่อเนื่องและมีการสร้างและสนับสนุนให้สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

**ด้านที่ ๒ ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร** จำนวน ๓ ตัวชี้วัด

๒.๑ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ บริหารทั่วไป ให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการ**ริเริ่ม พัฒนาวิธีการ** และการดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

๒.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการ**ริเริ่ม พัฒนาวิธีการ** และการดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒.๓ ส่งเสริม สนับสนุน ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยแสดงให้เห็นถึงการ**ริเริ่ม พัฒนา วิธีการ** และการดำเนินการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

**ด้านที่ ๓ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม** จำนวน ๓ ตัวชี้วัด

๓.๑ กำหนดและนำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ โดยแสดงให้เห็นถึงการ**ริเริ่ม พัฒนาวิธีการ** และการดำเนินการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่ายให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด

๓.๒ สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้มีผลเป็นที่ประจักษ์ เป็นแบบอย่าง เป็นที่ยอมรับ และนำไปใช้เผยแพร่และขยายผลในวงวิชาชีพ รวมทั้ง ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้ง ผู้เรียนมีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต

๓.๓ สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม โดยแสดงให้เห็นถึง การริเริ่ม พัฒนาวิธีการ และการดำเนินการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดการพัฒนาในเขตพื้นที่ การศึกษาอย่างเป็นระบบ และมีความยั่งยืน

#### **ด้านที่ ๔ ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย จำนวน ๒ ตัวชี้วัด**

๔.๑ สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนาวิธีการ และการดำเนินการเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

๔.๒ จัดระบบการให้บริการและประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่าย รวมทั้ง ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนาวิธีการ และการดำเนินการ ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน งานจิตอาสา การสร้างเครือข่าย ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ร่วมกับเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน รวมทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น และสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา

#### **ด้านที่ ๕ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ จำนวน ๓ ตัวชี้วัด**

๕.๑ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพ ผู้บริหารการศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น และสามารถ นำความรู้ที่ได้มาริเริ่ม พัฒนา วิธีการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้

๕.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแสดงให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนาวิธีการ และการดำเนินการสร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา

๕.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนา การบริหารจัดการศึกษาและนวัตกรรม โดยแสดงให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนา วิธีการและการดำเนินการ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

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) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วน ตามข้อตกลงและมีความถูกต้อง 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) ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ (กรณีขอเลื่อนวิทยฐานะ) หรือ ว ๑๒/๒๕๖๑ (กรณีขอมีวิทยฐานะ) ด้วย

#### **เกณฑ์การตัดสิน**

ผู้บริหารการศึกษาต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมินการพัฒนางาน ตามข้อตกลง (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 โดยวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ (๓๙ คะแนน) สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐ (๔๒ คะแนน)



## ส่วนที่ ๕

### การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

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

การจัดทำข้อเสนอเพื่อรับการประเมินเพื่อคงอยู่ของแต่ละวิทยฐานะหรือยังไม่ประสงค์ขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้จัดทำเฉพาะส่วนแบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีลักษณะเช่นเดียวกันกับแบบเสนอขอรับการประเมินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาสำหรับการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะโดยไม่ต้องแนบไฟล์ดิจิทัล เว้นแต่คณะกรรมการประเมินอาจมีการร้องขอเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ในการประเมิน

ในส่วนที่ ๕ เป็นการนำเสนอวิธีการ แนวทางการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 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 โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีการงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะตามข้อ ๑.๑ ย้อนหลัง ๑ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่นำระยะเวลาในปีนั้นมาเป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

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 โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีการงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะตามข้อ ๑.๑ ย้อนหลัง ๓ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่นำระยะเวลาในปีนั้นมาเป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

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 โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีการงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และวิทยฐานะตามข้อ ๑.๑ ย้อนหลัง ๑ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่นำระยะเวลาในปีนั้นมาเป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

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 โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีการงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และวิทยฐานะตามข้อ ๑.๑ ย้อนหลัง ๒ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่นำระยะเวลาในปีนั้นมาเป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐานและคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่า มีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

### การผ่านการประเมินในการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

#### ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้

**ด้านที่ ๑** ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตราฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน รวมทั้ง เป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาจริง ในช่วงที่ดำรงตำแหน่งตามคุณสมบัติในหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๑

**ด้านที่ ๒** ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา พิจารณาจาก ผลการบริหารและการจัดการศึกษาที่ส่งผลให้ผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบเมื่อได้มีการดำเนินการตามกลยุทธ์ 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 พิจารณาจากรายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาหรือนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา

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 พิจารณาจากรายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาหรือนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา

๒) วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ พิจารณาจากรายงานผลการวิจัยและพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา และนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา 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 อาจประเมินการปฏิบัติงานจริง 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. แจกมติเป็นลายลักษณ์อักษร ให้ส่วนราชการต้นสังกัดทราบ

สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการต้องส่งผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงสมบูรณ์ ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

### การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

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

### การแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

จะต้องผ่านการพัฒนา ก่อนแต่งตั้ง 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) ผลงานพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๑ รอบการประเมิน

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

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติ ไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒) ให้ส่วนราชการต้นสังกัดตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งเอกสารหลักฐานของผู้ขอ ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ 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 แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เหมาะสม โดยประธานกรรมการ ต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่า และกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า โดยผู้ขอ ๑ ราย ให้มีกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน

๔) การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓

(๑) ให้คณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ จากรายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา เอกสาร และหลักฐาน และการประเมินเชิงประจักษ์ ณ สถานที่ ปฏิบัติงานจริงของผู้ขอ โดยให้คณะกรรมการบันทึกข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาของผู้ขอ ไว้ในแบบประเมินด้วย

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

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

๕) การแต่งตั้ง

กรณีที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจ ตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นของอันดับ คศ.๓ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ และส่งสำเนาคำสั่ง จำนวน ๑ ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน ๗ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

สำหรับผู้บริหารการศึกษาที่ใช้สิทธินี้ระยะเวลาที่ควร ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในการขอมิ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะพิเศษแล้ว หากจะย้ายไปดำรงตำแหน่งหรือ ไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มผลอนุมัติให้มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

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

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กำหนดในหมวด 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 หรือนวัตกรรม การบริหารและการจัดการศึกษา จำนวน ๑ เล่ม สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

(๔) รายงานผลการวิจัยและพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา และนวัตกรรม การบริหารและการจัดการศึกษา จำนวนอย่างละ ๑ เล่ม พร้อมทั้ง บทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Centre (TCI)) กลุ่ม ๑ จำนวน ๑ ชุด สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

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

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติ ไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒) ให้ส่วนราชการต้นสังกัดตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งเอกสารหลักฐานของผู้ขอ ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ (๑) - ข้อ (๓) หรือข้อ (๑) - ข้อ (๔) แล้วแต่กรณี และดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓) ให้ ก.ค.ศ. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ดังนี้

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

(๒) วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ ก.ค.ศ. แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เหมาะสม โดยประธานกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า และกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการหรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า โดยผู้ขอ ๑ ราย ให้มีกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน

๔) การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓

(๑) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

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

## (๒) วิทยาลัยเยวชาญพิเศษ

ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหาร และการจัดการศึกษา ผลงานทางวิชาการ เอกสารและหลักฐาน ให้คณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยให้คณะกรรมการบันทึกข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ของผู้ขอไว้ในแบบประเมินด้วย ทั้งนี้ อาจประเมินการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ขอ ด้วยก็ได้

(๓) กรณีคณะกรรมการประเมิน พิจารณาผลงานทางวิชาการแล้ว เห็นควรให้ปรับปรุง ผลงานทางวิชาการ ด้านที่ ๓ ผู้ขอต้องมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด จากคณะกรรมการ ไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องอยู่ในวิสัยที่สามารถปรับปรุงได้ ซึ่งต้องไม่เป็นการแก้ไขข้อมูล ที่กระทบต่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ และ ก.ค.ศ. มีมติให้ปรับปรุงโดยให้ปรับปรุงตามข้อสังเกต ของกรรมการได้ภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษร ให้ส่วนราชการ ต้นสังกัดทราบ

เมื่อผู้ขอปรับปรุงผลงานทางวิชาการครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ให้ส่งไปยังส่วนราชการ ต้นสังกัดและสำนักงาน ก.ค.ศ. ตามลำดับ เพื่อส่งผลงานทางวิชาการให้คณะกรรมการชุดเดิมตรวจ และประเมินต่อไป

สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการต้องส่งผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงสมบูรณ์ ภายใน วันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

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

(๕) กรณีผู้ขอไม่สามารถส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกตภายในเวลาที่ กำหนดหรือส่งเกินเวลาที่กำหนด ถือว่าสละสิทธิ์

(๖) กรณี ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติดังกล่าวให้ส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อดำเนินการแต่งตั้งต่อไป

(๗) กรณี ก.ค.ศ. มีมติไม่อนุมัติ ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติดังกล่าวให้ส่วนราชการ ต้นสังกัด เพื่อดำเนินการแจ้งผู้ขอทราบต่อไป

## ๕) การแต่งตั้ง

## (๑) วิทยาลัยเยวชาญ

กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็น วิทยาลัยเยวชาญ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔ ได้ตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ และส่งสำเนาคำสั่ง จำนวน ๑ ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน ๗ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

## (๒) วิทยาลัยเยวชาญพิเศษ

กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติและผู้ขอผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดอยู่เป็นผู้สั่งบรรจุ และให้รัฐมนตรี เจ้าสังกัดนำเสนอนายกรัฐมนตรี เพื่อนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเพื่อเลื่อนเป็น วิทยาลัยเยวชาญพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๕ และส่งสำเนาคำสั่งจำนวน ๑ ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน ๗ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กำหนดในหมวด 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 การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 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** จะพิจารณาจากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหาร และการจัดการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน รวมทั้งเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหาร และการจัดการศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง 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 สำหรับการขอมีและเลื่อน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ 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 จะพิจารณาจากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหาร และการจัดการศึกษาที่ปรากฏผลลัพธ์จากการบริหารและการจัดการศึกษาที่ส่งผลให้ผู้เรียน 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)

ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 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 แต่ยังไม่ดำเนินการไม่แล้วเสร็จ 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 นับแต่วันที่มิคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังกล่าว หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว สามารถขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ ตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๔.๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี เมื่อมีคุณสมบัติครบ

๓. ผู้บริหารการศึกษาที่อยู่ระหว่างทบทวนมติ ก.ค.ศ. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม ตามหนังสือสำนักงาน 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

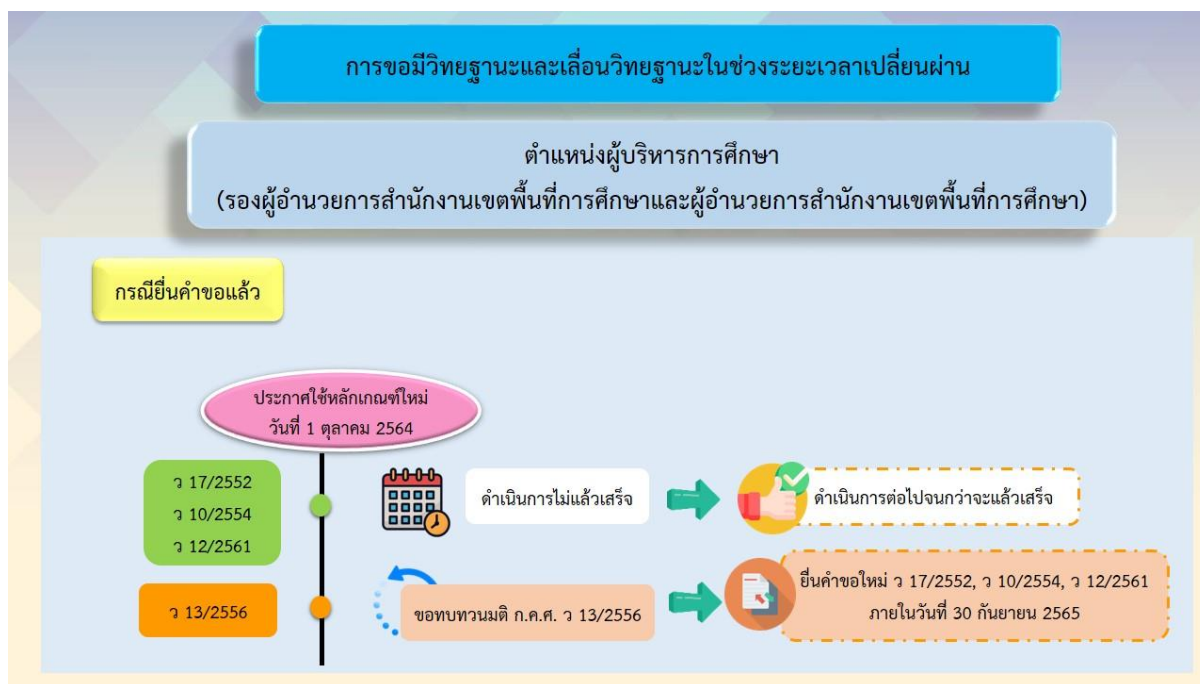
(๑.๒) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ที่ผ่านเกณฑ์

(๑.๓) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา จำนวน ๑ เล่ม

(๑.๔) ผลงานทางวิชาการ เฉพาะการขอมือหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๔

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

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



แผนภาพที่ ๕ การขอมือวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน กรณียื่นคำขอแล้ว



แผนภาพที่ ๖ การขอมือวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน 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 ความชำนาญการหรือเชี่ยวชาญในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในรอบการประเมินนั้น 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 พิณะสา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๒. นายเทอดชาติ ชัยพงษ์ ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๓. นายชูชาติ ทรัพย์มาก ที่ปรึกษาพิเศษ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔. นางสาวรี เเคียงประพันธ์ ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### คณะทำงาน

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

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

๒๖. นางสาวมัลลิกา นาศพัฒนา ครู  
โรงเรียนบ้านท่าลาดวารวิทยา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
๒๗. นางสาวสุรรัตน์ ยิ่งยงชัย ครู  
โรงเรียนอนุบาลกันทรารมย์  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑
๒๘. นางสาวสุดคณิงนิจ โภษาแสง ครู  
โรงเรียนบ้านหาดแพง (หาดแพงวิทยา)  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒
๒๙. นางอัจฉรา เอี่ยมบำรุง ครู  
โรงเรียนวัดอมรินทราราม  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
๓๐. นางสาวบุตรียา รัตนมณี ครู  
โรงเรียนสตรีอุปสรรคสวรรค์  
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑
๓๑. นางสาววรรณธนา จิรมหาศาล ครู  
โรงเรียนศิลาจารย์พัฒนา  
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑
๓๒. นางสาวพิมสวัสดิ์ โกศลสมบัติ ครู  
โรงเรียนวัดอมรินทราราม  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
๓๓. นายร่มเกล้า ช่างน้อย ครู  
โรงเรียนมัธยมวัดดุสิตาราม  
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑
๓๔. นางสาวพัชราพร ศรีจันทร์อินทร์ ครู  
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น  
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
๓๕. นางสาวพนิตนันท์ เพชรนาค นักรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง
๓๖. นายสังคม จันทร์วิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัยและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๓๗. นางสาวธัญญาภาศ กนกการ นักรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ  
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมประสานการบริหารงานบุคคล  
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓๘. นางสาวชุลี วราศรัย                      นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ  
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๓๙. นางสาวนัยนา สาริกา                      นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๐. นางเชมจิรา พ็องเสียง                      นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๑. นางสาวปารณีย์ ณะแก้ว                      นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๒. นางนรินทร ดุษดี                              นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๓. นายภทรชัย ธรรมมาตยกุล                      นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต ๑  
ช่วยปฏิบัติราชการ  
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๔. นางสาวขวัญตา คำสว่าง                      นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ  
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๕. นางสาวภาพร ชนะสุข                              นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ  
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๖. นางสาวธัญลักษณ์ สาวสวรรค์                      นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ  
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๗. นางสาวหนึ่งฤทัย แซ่ลิ้ม                      นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ  
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๘. นางสาวอัจฉิมา รัตนจารย์                      นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ  
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๙. นางสาวทิพยาภรณ์ พูนพานิช                      นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ  
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

