

สรุปผลการประชุม ก.จ.

ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕

เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น.

.....

๑. ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่..) พ.ศ.

- เห็นชอบกำหนดประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ..) พ.ศ. โดยเพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

“ข้อ ๑๕ องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ตราขบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง ตั้งแต่ ๑,๐๐๐ ล้านบาทขึ้นไป ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินประจำตำแหน่งเพิ่มสูงขึ้นตามที่ ก.ธ. กำหนด ของตำแหน่งปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (ระดับ ๑๐ เดิม หรือระดับสูงพิเศษ) อัตรา ๑๔,๕๐๐ บาท โดยต้องดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับสูง มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี”

๒. กำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาในตำแหน่งสายงาน

- มีมติกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาในตำแหน่งสายงานผู้บริหารตามประกาศฯ เรื่อง ยกเลิกบัญชีรายชื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาลและพนักงานเมืองพัทยา ผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารและขึ้นบัญชีรายชื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๑. กลุ่มที่ ๑ กรณีมีการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาใหม่แล้ว ปรากฏว่ามีอัตราตำแหน่งว่างเพียงพอในการแต่งตั้งให้ดำเนินการ

(๑) ผู้ผ่านการสรรหาที่ได้รับการแต่งตั้งไปแล้ว และเป็นการแต่งตั้งเรียงตามลำดับที่ที่ผ่านการสรรหาตามประกาศคณะกรรมการสรรหาพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เรื่อง การขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ถือได้ว่าเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นสมบูรณ์มาตั้งแต่ต้น จึงไม่ต้องรับผลกระทบใด

(๒) ผู้ผ่านการสรรหาที่ได้รับการแต่งตั้งไปแล้ว แต่เมื่อมีการจัดเรียงบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาใหม่ ปรากฏว่าได้รับผลกระทบเนื่องจากมีผู้ผ่านการสรรหาได้ในลำดับก่อนยังไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ผู้ผ่านการสรรหาที่เหลือตามลำดับที่ที่ผ่านการสรรหาเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อประสงค์ไปแต่งตั้งต่อไป โดยให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้งวันที่แต่งตั้งใหม่ให้คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อมีมติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แต่งตั้งผู้ได้รับผลกระทบมีคำสั่งแต่งตั้งผู้นั้นใหม่ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้ผ่านการสรรหาในลำดับก่อนได้รับการแต่งตั้ง ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้ได้รับผลกระทบได้ปฏิบัติตามอำนาจและหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิได้รับจากทางราชการก่อนมีคำสั่งแต่งตั้งใหม่

๒. กลุ่มที่ ๒ กรณีมีการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาใหม่แล้ว ปรากฏว่ามีอัตราตำแหน่งว่างน้อยกว่าผู้ผ่านการสรรหาให้ดำเนินการ

(๑) ผู้ผ่านการสรรหาที่ได้รับการแต่งตั้งไปแล้ว และเป็นการแต่งตั้งเรียงตามลำดับที่ที่ผ่านการสรรหาตามประกาศคณะกรรมการสรรหาพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เรื่อง การขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ถือได้ว่าเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นสมบูรณ์มาตั้งแต่ต้น จึงไม่ต้องรับผลกระทบใด

(๒) ผู้ผ่านการสรรหาที่ได้รับการแต่งตั้งไปแล้ว แต่เมื่อมีการจัดเรียงบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาใหม่ ปรากฏว่าได้รับผลกระทบเนื่องจากมีผู้ผ่านการสรรหาได้ในลำดับก่อนยังไม่ได้รับการแต่งตั้ง แต่ผู้ผ่านการสรรหาครั้งแรกยังมีสิทธิได้รับแต่งตั้งอยู่เนื่องจากอยู่ในลำดับที่ของผู้ผ่านการสรรหาไม่เกินลำดับที่มีอัตราตำแหน่งว่าง ให้แต่งตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมหรือกรณีที่มีการโอนแล้วก็ได้ให้สามารถแต่งตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปัจจุบันได้ และให้ผู้ผ่านการสรรหาที่เหลื่อมตามลำดับที่ที่ผ่านการสรรหาเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อประสงค์ไปแต่งตั้งต่อไป โดยให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้งวันที่แต่งตั้งใหม่ให้คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อมีมติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แต่งตั้งผู้ได้รับผลกระทบมีคำสั่งแต่งตั้งผู้ใหม่ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้ผ่านการสรรหาในลำดับก่อนได้รับการแต่งตั้ง ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้ได้รับผลกระทบได้ปฏิบัติตามอำนาจและหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิได้รับจากทางราชการก่อนมีคำสั่งแต่งตั้งใหม่

(๓) กรณีผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งไปแล้วและได้รับผลกระทบเนื่องจากเป็นผู้ผ่านการสรรหาในลำดับที่ที่ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างเพียงพอ ก็ให้บุคคลดังกล่าวขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาเรียงตามลำดับที่ใหม่ และให้การใช้บัญชีเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการสรรหาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง การขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสังกัดปัจจุบันกำหนดตำแหน่งในระดับสายงานเดิมรองรับไว้เป็นการชั่วคราวก่อนได้รับการแต่งตั้ง หรือมีการโอน ย้ายตำแหน่ง หากตำแหน่งว่างให้ยุบเลิกกรณีได้รับเงินประจำตำแหน่งในตำแหน่ง สายงานเดิมก่อนเป็นผู้ผ่านการสรรหาก็ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราเดิม ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้ได้รับผลกระทบได้ปฏิบัติตามอำนาจและหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิได้รับจากทางราชการ

๓. สำหรับผู้ที่มีการโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นแล้ว ก็ยังคงได้รับสิทธิในการแต่งตั้งตามตำแหน่งที่ผ่านการสรรหาในครั้งนี้

๔. กรณีที่มีปัญหา หรือประเด็น หรือกรณีในลักษณะดังกล่าวให้นำแนวทางปฏิบัตินี้ไปใช้เป็นหลักการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการใช้บัญชีและการบริหารงานบุคคลต่อไป

๓. การคัดเลือกเพื่อบรรจุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในสถานการณการแพรระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เขารับราชการเป็นกรณีพิเศษ

- มีมติเห็นชอบให้กำหนดประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันกรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในสถานการณการแพรระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เขารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕

๔. การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

- มีมติเห็นชอบกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๑. ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

๑.๑ การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งครูศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาทุกปีงบประมาณ

๑.๒ องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน

ที่	ตำแหน่ง	องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน
๑	ครู	ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ๑. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ๒. ผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนา ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
๒	ศึกษานิเทศก์	ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ๑. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และมีภาระงานตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ๒. ผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนา คุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน
๓	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รอง ผอ.สถานศึกษา ผอ.สถานศึกษา	ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ๑. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และมีภาระงานตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ๒. ผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทาง วิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน ครู และสถานศึกษา

๑.๓ คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

ที่	ตำแหน่ง	คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง
๑	ครู	<p>ให้นายก อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย</p> <p>๑. กรณีโรงเรียน</p> <p>(๑) ผอ.สถานศึกษานั้น เป็นประธาน</p> <p>(๒) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือครูผู้สอนจากสถานศึกษาอื่น ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้น ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน</p> <p>กรณี ผอ.สถานศึกษา นั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของ ครู ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้ง ผอ.สถานศึกษา ใกล้เคียง หรือ ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา หรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษา ของ อปท. นั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน</p> <p>๒. กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>(๑) ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น เป็นประธาน</p> <p>(๒) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือครูผู้สอนจากสถานศึกษาหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่น ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้น ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน</p> <p>กรณี ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของ ครู ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้ง ผอ.สถานศึกษา หรือ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ใกล้เคียง หรือ ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษา ของ อปท. นั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน</p> <p>๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง</p> <p>ดังกล่าว อาจพิจารณาแต่งตั้งได้มากกว่า ๑ คณะ ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน ครู และบริบทของสถานศึกษา</p>
๒	ศึกษานิเทศก์	<p>ให้นายก อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย</p> <p>๑. ผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ</p> <p>๒. ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน</p>

ที่	ตำแหน่ง	คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง
		กรณีผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของศึกษานิเทศก์ ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษาใกล้เคียง หรือปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน
๓	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ให้นายก อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย ๑. ผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ ๒. ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือ ผอ.สถานศึกษา จากสถานศึกษาอื่น ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ผอ.ชำนาญการพิเศษ หรือ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน กรณีผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษาใกล้เคียง หรือ ผอ.สถานศึกษา ใกล้เคียง หรือปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน
๔	รอง ผอ.สถานศึกษา	ให้นายก อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย ๑. ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ ๒. ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือ ผอ.สถานศึกษา จากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ผอ.ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน กรณี ผอ.สถานศึกษา นั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของรอง ผอ.สถานศึกษา ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้ง ผอ.สถานศึกษา ใกล้เคียง หรือ ผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น หรือปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน
๕	ผอ.สถานศึกษา	ให้นายก อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย ๑. ผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ

ที่	ตำแหน่ง	คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง
		๒. ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน กรณีผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของ ผอ.สถานศึกษา ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา ใกล้เคียง หรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

๑.๔ เกณฑ์การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

ที่	ตำแหน่ง	เกณฑ์การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง
๑	ครู ศึกษานิเทศก์ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รอง ผอ.สถานศึกษา ผอ.สถานศึกษา	มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง “ผ่านเกณฑ์” โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ และมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒. การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งครู ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นได้ ดังนี้

๒.๑ คุณสมบัติผู้ขอรับการประเมิน

ที่	กรณี	คุณสมบัติผู้ขอรับการประเมิน
๑	กรณีปกติ	๑. ดำรงตำแหน่งหรือดำรงวิทยฐานะปัจจุบันมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. เทียบเท่า ๒. มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ๓. ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่า โทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่า ภาคทัณฑ์
๒	กรณีลดระยะเวลา	๑. ดำรงตำแหน่งหรือดำรงวิทยฐานะปัจจุบันมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๓ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. เทียบเท่า ๒. มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๒ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ๓. ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่า โทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่า ภาคทัณฑ์

ที่	กรณี	คุณสมบัติผู้ขอรับการประเมิน
๓	กรณี ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ (เฉพาะการขอประเมินวิทยฐานะระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ)	<p>๑. ดำรงตำแหน่งหรือดำรงวิทยฐานะปัจจุบันมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๒ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. เทียบเท่า โดยต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ</p> <p>๒. มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๑ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐</p> <p>๓. ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๒ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์</p>

๒.๒ การประเมินผลงาน

(๑) วิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

ที่	ตำแหน่ง	การประเมินผลงาน
๑	ครู	<p>ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้</p> <p>ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน พิจารณาจาก</p> <p>๑. แผนการจัดการเรียนรู้ ที่ใช้จัดการเรียนรู้ ตามที่ปรากฏในไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งผู้ขอได้จัดทำขึ้นและนำไปใช้สอนจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งครู หรือดำรงวิทยฐานะครูชำนาญการ แล้วแต่กรณี</p> <p>๒. ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย</p> <p>(๑) ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอ ตามข้อ ๑) โดยมีรูปแบบตามที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด</p> <p>(๒) ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ตามข้อ ๑)</p> <p>ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียน ที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ตามไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล เช่น ไฟล์วีดิทัศน์ ไฟล์ภาพ หรือไฟล์ PDF</p>
๒	ศึกษานิเทศก์	<p>ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้</p> <p>ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา พิจารณาจาก</p> <p>๑. รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษาในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์</p>


๗/๗

ที่	ตำแหน่ง	การประเมินผลงาน
		<p>หรือดำรงวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ แล้วแต่กรณี</p> <p>๒. การนำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมซึ่งสะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศหรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ท. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์</p> <p>ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา พิจารณาจาก ผลงาน หรือผลการปฏิบัติของผู้รับการนิเทศ ที่สะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาหรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการ ด้านการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น และส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ที่เสนอไว้ ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์</p>
๓	<p>ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รอง ผอ.สถานศึกษา ผอ.สถานศึกษา</p>	<p>ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้</p> <p>ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก</p> <p>๑. รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งหรือดำรงวิทยฐานะ แล้วแต่กรณี</p> <p>๒. การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมินและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์</p> <p>ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พิจารณาจากผลงาน หรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ และส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ ตามรูปแบบที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์</p>

(๒) วิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ

ที่	ตำแหน่ง	การประเมินผลงาน
๑	ครู	<p>ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้</p> <p>ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน (เช่นเดียวกับกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ)</p> <p>ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (เช่นเดียวกับกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ)</p> <p>ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ พิจารณาจาก</p> <p>๑. วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ หรือนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF</p> <p>๒. วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai-Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย</p> <p>ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณี ตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงวิทยฐานะ ของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะ นับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใดๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว</p>
๒	ศึกษานิเทศก์	<p>ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้</p> <p>ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา (เช่นเดียวกับกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ)</p> <p>ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา (เช่นเดียวกับกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ)</p> <p>ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ พิจารณาจาก</p> <p>๑. วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษา หรือนวัตกรรมทางการนิเทศการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF</p> <p>๒. วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นผลงานวิจัย</p>

ป.๒๗

ที่	ตำแหน่ง	การประเมินผลงาน
		<p>เกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และนวัตกรรมทางการนิเทศการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะ ที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัย ต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล ของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai-Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย</p> <p>ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณี ตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะ นับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการ ที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว</p>
๓	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รอง ผอ.สถานศึกษา ผอ.สถานศึกษา	<p>ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้</p> <p>ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร</p> <p>(เช่นเดียวกับกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ)</p> <p>ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา</p> <p>(เช่นเดียวกับกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ)</p> <p>ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ พิจารณาจาก</p> <p>๑. วิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา หรือนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF</p> <p>๒. วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นผลงานวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา และนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการ ประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัย ต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล ของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai-Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย</p> <p>ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณี ตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะนับถึง วันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้ เพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว</p> 

ที่	ตำแหน่ง	การประเมินผลงาน
		หมายเหตุ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ รอง ผอ.สถานศึกษา ขอประเมินได้เฉพาะวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

๒.๓ คณะกรรมการประเมินผลงาน

ให้นายก อบท. แต่งตั้งจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ การกำหนดบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ และการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ดังนี้

(๑) วิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

ที่	ตำแหน่ง	คณะกรรมการประเมินผลงาน
๑	ครู	คณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
๒	ศึกษานิเทศก์	คณะกรรมการประเมิน ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือ การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา
๓	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/ รอง ผอ.สถานศึกษา/ ผอ.สถานศึกษา	คณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

(๒) วิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ

ที่	ตำแหน่ง	คณะกรรมการประเมินผลงาน
๑	ครู	คณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ
๒	ศึกษานิเทศก์	คณะกรรมการประเมิน ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ
๓	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รอง ผอ.สถานศึกษา ผอ.สถานศึกษา	คณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ หมายเหตุ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และรอง ผอ.สถานศึกษา เฉพาะวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

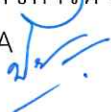
๒.๔ เกณฑ์การตัดสินการประเมินผลงาน

ที่	ตำแหน่ง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ
๑	ครู ศึกษานิเทศก์ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รอง ผอ.สถานศึกษา ผอ.สถานศึกษา	ด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ ต้องได้คะแนนจาก กรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕	ด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ ต้องได้คะแนนจาก กรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	ด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ต้องได้คะแนนจาก กรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕	ด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ต้องได้คะแนนจาก กรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

หมายเหตุ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ รอง ผอ.สถานศึกษา เกณฑ์การตัดสินการประเมินผลงานใช้ได้ถึงวิทยฐานะ
เชี่ยวชาญ

๒.๕ การแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

ให้นายก อบท. โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด
แล้วแต่กรณี ออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น มีผลไม่ก่อนวันที่
สถานศึกษานั้น หรือสำนักงานการศึกษา/กองการศึกษา/ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น นำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA
ครบถ้วนสมบูรณ์ หรือกรณีปรับปรุงผลงานด้านผลงานทางวิชาการ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษานั้น
หรือสำนักงานการศึกษา/กองการศึกษา/ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น นำข้อมูลผลงานทางวิชาการ
ที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์แล้วเข้าสู่ระบบ DPA



.....

สรุปผลการประชุม ก.ท.

ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕

เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๓๐ น.

.....

๑. กำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาในตำแหน่งสายงาน

- มีมติกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตามประกาศ เรื่อง ยกเลิกบัญชีรายชื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาลและพนักงานเมืองพัทยา ผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารและขึ้นบัญชีรายชื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๑. กลุ่มที่ ๑ กรณีมีการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาใหม่แล้ว ปรากฏว่ามีอัตราตำแหน่งว่างเพียงพอ ในการแต่งตั้งให้ดำเนินการ

(๑) ผู้ผ่านการสรรหาที่ได้รับการแต่งตั้งไปแล้ว และเป็นการแต่งตั้งเรียงตามลำดับที่ ที่ผ่านการสรรหาตามประกาศคณะกรรมการสรรหาพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เรื่อง การขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ถือได้ว่าเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นสมบูรณ์มาตั้งแต่ต้น จึงไม่ต้องรับผลกระทบใด

(๒) ผู้ผ่านการสรรหาที่ได้รับการแต่งตั้งไปแล้ว แต่เมื่อมีการจัดเรียงบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาใหม่ ปรากฏว่าได้รับผลกระทบเนื่องจากมีผู้ผ่านการสรรหาได้ในลำดับก่อนยังไม่ได้รับการแต่งตั้ง ให้ผู้ผ่านการสรรหาที่เหลือตามลำดับที่ผ่านการสรรหาเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อประสงค์ไปแต่งตั้งต่อไป โดยให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้งวันที่แต่งตั้งใหม่ให้คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อมีมติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แต่งตั้งผู้ได้รับผลกระทบมีคำสั่งแต่งตั้งผู้นั้นใหม่ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้ผ่านการสรรหาในลำดับก่อนได้รับการแต่งตั้ง ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้ได้รับผลกระทบได้ปฏิบัติตามอำนาจและหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิได้รับ จากทางราชการก่อนมีคำสั่งแต่งตั้งใหม่

๒. กลุ่มที่ ๒ กรณีมีการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาใหม่แล้ว ปรากฏว่ามีอัตราตำแหน่งว่าง น้อยกว่าผู้ผ่านการสรรหาให้ดำเนินการ

(๑) ผู้ผ่านการสรรหาที่ได้รับการแต่งตั้งไปแล้ว และเป็นการแต่งตั้งเรียงตามลำดับที่ ที่ผ่านการสรรหาตามประกาศคณะกรรมการสรรหาพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เรื่อง การขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ถือได้ว่าเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นสมบูรณ์มาตั้งแต่ต้น จึงไม่ต้องรับผลกระทบใด

(๒) ผู้ผ่านการสรรหาที่ได้รับการแต่งตั้งไปแล้ว แต่เมื่อมีการจัดเรียงบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาใหม่ ปรากฏว่าได้รับผลกระทบเนื่องจากมีผู้ผ่านการสรรหาได้ในลำดับก่อนยังไม่ได้รับการแต่งตั้ง แต่ผู้ผ่านการสรรหาครั้งแรกยังมีสิทธิได้รับแต่งตั้งอยู่เนื่องจากอยู่ในลำดับที่ของผู้ผ่านการสรรหาไม่เกินลำดับที่ ที่มีอัตราตำแหน่งว่าง ให้แต่งตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมหรือกรณีที่มีการโอนแล้วก็ให้สามารถแต่งตั้ง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปัจจุบันได้ และให้ผู้ผ่านการสรรหาที่เหลือตามลำดับที่ผ่านการสรรหาเลือก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อประสงค์ไปแต่งตั้งต่อไป โดยให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้งวันที่แต่งตั้งใหม่ให้คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อมีมติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แต่งตั้ง ผู้ได้รับผลกระทบมีคำสั่งแต่งตั้งผู้นั้นใหม่ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้ผ่านการสรรหาในลำดับก่อนได้รับการแต่งตั้ง

ก/น

ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้ได้รับผลกระทบได้ปฏิบัติตามอำนาจและหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิได้รับจากทางราชการก่อนมีคำสั่งแต่งตั้งใหม่

(๓) กรณีผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งไปแล้วและได้รับผลกระทบเนื่องจากเป็นผู้ผ่านการสรรหาในลำดับที่ที่ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างเพียงพอ ก็ให้บุคคลดังกล่าวขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาเรียงตามลำดับที่ใหม่ และให้การใช้บัญชีเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการสรรหาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง การขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสังกัดปัจจุบันกำหนดตำแหน่งในระดับสายงานเดิมรองรับไว้เป็นการชั่วคราวก่อนได้รับการแต่งตั้ง หรือมีการโอน ย้ายตำแหน่ง หากตำแหน่งว่างให้ยุบเลิกกรณีได้รับเงินประจำตำแหน่งในตำแหน่ง สายงานเดิมก่อนเป็นผู้ผ่านการสรรหา ก็ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราเดิม ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้ได้รับผลกระทบได้ปฏิบัติตามอำนาจและหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิได้รับจากทางราชการ

๓. สำหรับผู้ที่มีการโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นแล้ว ก็ยังคงได้รับสิทธิในการแต่งตั้งตามตำแหน่งที่ผ่านการสรรหาในครั้งนี้

๔. กรณีที่มีปัญหา หรือประเด็น หรือกรณีในลักษณะดังกล่าวให้นำแนวทางปฏิบัตินี้ไปใช้เป็นหลักการแก้ไขปัญหากับการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคลต่อไป

๒. การคัดเลือกเพื่อบรรจุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ

- มีมติเห็นชอบให้กำหนดประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันกรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓. การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

- มีมติเห็นชอบกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๑. ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

๑.๑ การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งครู ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาทุกปีงบประมาณ

๑.๒ องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน

ที่	ตำแหน่ง	องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน
๑	ครู	<p>ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง</p> <p>๑. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด</p> <p>๒. ผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ</p> <p>ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนา ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน</p>

ที่	ตำแหน่ง	องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน
๒	ศึกษานิเทศก์	<p><u>ส่วนที่ ๑</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง</p> <p>๑. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และมีภาระงานตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด</p> <p>๒. ผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ</p> <p><u>ส่วนที่ ๒</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน</p>
๓	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รอง ผอ.สถานศึกษา ผอ.สถานศึกษา	<p><u>ส่วนที่ ๑</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง</p> <p>๑. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และมีภาระงานตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด</p> <p>๒. ผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ</p> <p><u>ส่วนที่ ๒</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา</p>

๑.๓ คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

ที่	ตำแหน่ง	คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง
๑	ครู	<p>ให้นายก อบท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย</p> <p>๑. กรณีโรงเรียน</p> <p>(๑) ผอ.สถานศึกษานั้น เป็นประธาน</p> <p>(๒) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือครูผู้สอนจากสถานศึกษาอื่น ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้น ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน</p> <p>กรณี ผอ.สถานศึกษา นั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของ ครู ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้ง ผอ.สถานศึกษา ใกล้เคียง หรือ ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา หรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษา ของ อบท. นั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน</p> <p>๒. กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>(๑) ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น เป็นประธาน</p> <p>(๒) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า</p>

(Handwritten signature)

ที่	ตำแหน่ง	คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง
		<p>ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือครูผู้สอนจากสถานศึกษาหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้นที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน</p> <p>กรณี ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของ ครู ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้ง ผอ.สถานศึกษา หรือ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใกล้เคียง หรือ ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษา ของ อปท. นั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน</p> <p>๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงดังกล่าว อาจพิจารณาแต่งตั้งได้มากกว่า ๑ คณะ ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน ครู และบริบทของสถานศึกษา</p>
๒	ศึกษานิเทศก์	<p>ให้นายก อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย</p> <p>๑. ผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ</p> <p>๒. ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน</p> <p>กรณีผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของศึกษานิเทศก์ ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษาใกล้เคียง หรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน</p>
๓	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	<p>ให้นายก อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย</p> <p>๑. ผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ</p> <p>๒. ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผอ.สถานศึกษา จากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ผอ.ชำนาญการพิเศษ หรือ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน</p> <p>กรณีผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการ</p>

(Handwritten signature)

ที่	ตำแหน่ง	คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง
		ด้านการศึกษาใกล้เคียง หรือ ผอ.สถานศึกษา ใกล้เคียง หรือปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน
๔	รอง ผอ.สถานศึกษา	<p>ให้นายก อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ ๒. ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือ ผอ.สถานศึกษา จากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ผอ.ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน <p>กรณี ผอ.สถานศึกษา นั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของรอง ผอ.สถานศึกษา ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้ง ผอ.สถานศึกษา ใกล้เคียง หรือ ผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น หรือปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน</p>
๕	ผอ.สถานศึกษา	<p>ให้นายก อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ ๒. ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน <p>กรณีผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของ ผอ.สถานศึกษา ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา ใกล้เคียง หรือปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน</p>

๑.๔ เกณฑ์การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

ที่	ตำแหน่ง	เกณฑ์การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง
๑	ครู ศึกษานิเทศก์ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รอง ผอ.สถานศึกษา ผอ.สถานศึกษา	มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง “ผ่านเกณฑ์” โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ และมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒. การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งครู ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นได้ ดังนี้

๒.๑ คุณสมบัติผู้ขอรับการประเมิน

ที่	กรณี	คุณสมบัติผู้ขอรับการประเมิน
๑	กรณีปกติ	๑. ดำรงตำแหน่งหรือดำรงวิทยฐานะปัจจุบันมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. เทียบเท่า ๒. มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ๓. ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์
๒	กรณีลดระยะเวลา	๑. ดำรงตำแหน่งหรือดำรงวิทยฐานะปัจจุบันมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๓ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. เทียบเท่า ๒. มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๒ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ๓. ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๓ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์
๓	กรณี ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ (เฉพาะการขอประเมินวิทยฐานะระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ)	๑. ดำรงตำแหน่งหรือดำรงวิทยฐานะปัจจุบันมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๒ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. เทียบเท่า โดยต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ ๒. มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๑ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ๓. ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๒ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์

๒.๒ การประเมินผลงาน

(๑) วิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

ที่	ตำแหน่ง	การประเมินผลงาน
๑	ครู	ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้ ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน พิจารณาจาก ๑. แผนการจัดการเรียนรู้ ที่ใช้จัดการเรียนรู้ ตามที่ปรากฏในไฟล์วิถีทัศน์บันทึกการสอนในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งผู้ขอได้จัดทำขึ้นและนำไปใช้สอน

๒๕

ที่	ตำแหน่ง	การประเมินผลงาน
		<p>จริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งครู หรือดำรงวิทยฐานะครูชำนาญการ แล้วแต่กรณี</p> <p>๒. ไฟล์วิดีโอ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย</p> <p>(๑) ไฟล์วิดีโอบันทึกการสอนที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ ที่เสนอ ตามข้อ ๑) โดยมีรูปแบบตามที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด</p> <p>(๒) ไฟล์วิดีโอที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการ เรียนรู้ตามข้อ ๑)</p>
		<p>ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติ ของผู้เรียน ที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ตามไฟล์วิดีโอบันทึกการสอน ที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบ ไฟล์ดิจิทัล เช่น ไฟล์วิดีโอ ไฟล์ภาพ หรือไฟล์ PDF</p>
๒	ศึกษานิเทศก์	<p>ผู้ขอผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้</p> <p>ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา พิจารณาจาก</p> <p>๑. รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรม ในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษาในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้น และนำไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หรือดำรงวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ แล้วแต่กรณี</p> <p>๒. การนำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษาตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนา การนิเทศการศึกษาที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับ การประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจาก การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ซึ่งสะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศหรือ การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษาที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วิดีโอตามรูปแบบที่ ก.ท. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์</p> <p>ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา พิจารณาจาก ผลงาน หรือผลการปฏิบัติ ของผู้รับการนิเทศ ที่สะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาหรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการ ด้านการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ที่เสนอไว้ ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบ ไฟล์วิดีโอตามรูปแบบที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์</p>

ที่	ตำแหน่ง	การประเมินผลงาน
๓	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รอง ผอ.สถานศึกษา ผอ.สถานศึกษา	<p>ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้</p> <p>ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก</p> <p>๑. รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งหรือดำรงวิทยฐานะ แล้วแต่กรณี</p> <p>๒. การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมินและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วิดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์</p> <p>ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พิจารณาจากผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วิดิทัศน์ ตามรูปแบบที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์</p>

(๒) วิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ

ที่	ตำแหน่ง	การประเมินผลงาน
๑	ครู	<p>ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้</p> <p>ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน (เช่นเดียวกับกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ)</p> <p>ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (เช่นเดียวกับกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ)</p> <p>ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ พิจารณาจาก</p> <p>๑. วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ หรือนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF</p> <p>๒. วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai-Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑</p>

พิมพ์

ที่	ตำแหน่ง	การประเมินผลงาน
		<p>หรือกลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณี ตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงวิทยฐานะ ของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะ นับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษา เพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใดๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการ ที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว</p>
๒	ศึกษานิเทศก์	<p>ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้</p> <p>ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา</p> <p>(เช่นเดียวกันกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ)</p> <p>ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา</p> <p>(เช่นเดียวกันกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ)</p> <p>ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ พิจารณาจาก</p> <p>๑. วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษา หรือนวัตกรรมทางการนิเทศการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF</p> <p>๒. วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นผลงานวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และนวัตกรรมทางการนิเทศการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะ ที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัย ต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล ของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai-Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย</p> <p>ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณี ตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะ นับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการ ที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว</p>
๓	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รอง ผอ.สถานศึกษา ผอ.สถานศึกษา	<p>ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้</p> <p>ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร</p> <p>(เช่นเดียวกันกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ)</p>

ที่	ตำแหน่ง	การประเมินผลงาน
		<p>ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา (เช่นเดียวกันกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ)</p> <p>ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ พิจารณาจาก</p> <p>๑. วิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา หรือนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการในรูปแบบไฟล์ PDF</p> <p>๒. วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา และนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai-Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย</p> <p>ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณี ตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะนับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว</p> <p>หมายเหตุ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ รอง ผอ.สถานศึกษา ขอประเมินได้เฉพาะวิทยฐานะเชี่ยวชาญ</p>

๒.๓ คณะกรรมการประเมินผลงาน

ให้นายก อ.ปท. แต่งตั้งจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ การกำหนดบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ และการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ดังนี้

(๑) วิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

ที่	ตำแหน่ง	คณะกรรมการประเมินผลงาน
๑	ครู	คณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
๒	ศึกษานิเทศก์	คณะกรรมการประเมิน ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือ การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา

ที่	ตำแหน่ง	คณะกรรมการประเมินผลงาน
๓	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/ รอง ผอ.สถานศึกษา/ ผอ.สถานศึกษา	คณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

(๒) วิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ

ที่	ตำแหน่ง	คณะกรรมการประเมินผลงาน
๑	ครู	คณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการ ชั้นเรียน ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านที่ ๓ ด้านผลงาน ทางวิชาการ
๒	ศึกษานิเทศก์	คณะกรรมการประเมิน ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศ การศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ
๓	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รอง ผอ.สถานศึกษา ผอ.สถานศึกษา	คณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ <u>หมายเหตุ</u> ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และรอง ผอ.สถานศึกษา เฉพาะวิทยฐานะ เชี่ยวชาญ

๒.๔ เกณฑ์การตัดสินการประเมินผลงาน

ที่	ตำแหน่ง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ
๑	ครู ศึกษานิเทศก์ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รอง ผอ.สถานศึกษา ผอ.สถานศึกษา	ด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ ต้องได้คะแนนจาก กรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕	ด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ ต้องได้คะแนนจาก กรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	ด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ต้องได้คะแนนจาก กรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕	ด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ต้องได้คะแนนจาก กรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

หมายเหตุ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ รอง ผอ.สถานศึกษา เกณฑ์การตัดสินการประเมินผลงานใช้ได้ถึงวิทยฐานะ
เชี่ยวชาญ

๒.๕ การแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

ให้นายก อปท. โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด
แล้วแต่กรณี ออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น มีผลไม่ก่อนวันที่
สถานศึกษานั้น หรือสำนักการศึกษา/กองการศึกษา/ส่วนราชการด้านการศึกษา นั้น นำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA
ครบถ้วนสมบูรณ์ หรือกรณีปรับปรุงผลงานด้านผลงานทางวิชาการ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษานั้น
หรือสำนักการศึกษา/กองการศึกษา/ส่วนราชการด้านการศึกษา นั้น นำข้อมูลผลงานทางวิชาการ
ที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์แล้วเข้าสู่ระบบ DPA



๔. ท้าหรือการัน้ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับ
ที่สูงขึ้น

- เห็นชอบใ้ให้ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์
ในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๑ ราย คือ พันจ่าโท ภาณุเมศวร์ บุญทัน

.....

สรุปผลการประชุม ก.อบต.

ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕

เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๐.๓๐ น.

.....

๑. การคัดเลือกเพื่อบรรจุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในสถานการณการแพรระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ

- มีมติเห็นชอบให้กำหนดประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันกรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในสถานการณการแพรระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของครุปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

- มีมติเห็นชอบกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของครุปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๑. ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

๑.๑ การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งครู ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาทุกปีงบประมาณ

๑.๒ องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน

ที่	ตำแหน่ง	องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน
๑	ครู	<p>ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง</p> <p>๑. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด</p> <p>๒. ผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ</p> <p>ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนา ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน</p>
๒	ศึกษานิเทศก์	<p>ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง</p> <p>๑. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และมีภาระงานตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด</p> <p>๒. ผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ</p> <p>ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน</p>
๓	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รอง ผอ.สถานศึกษา	<p>ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง</p> <p>๑. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และมีภาระงาน</p>

ที่	ตำแหน่ง	องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน
	ผอ.สถานศึกษา	<p>ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด</p> <p>๒. ผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ</p> <p>ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา</p>

๑.๓ คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

ที่	ตำแหน่ง	คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง
๑	ครู	<p>ให้นายก อบท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย</p> <p>๑. กรณีโรงเรียน</p> <p>(๑) ผอ.สถานศึกษานั้น เป็นประธาน</p> <p>(๒) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือครูผู้สอนจากสถานศึกษาอื่น ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิออกสถานศึกษานั้น ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน</p> <p>กรณี ผอ.สถานศึกษา นั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของ ครู ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้ง ผอ.สถานศึกษา ใกล้เคียง หรือ ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา หรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษา ของ อบท. นั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน</p> <p>๒. กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>(๑) ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น เป็นประธาน</p> <p>(๒) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือครูผู้สอนจากสถานศึกษาหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่น ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิออกสถานศึกษานั้น ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน</p> <p>กรณี ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของ ครู ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้ง ผอ.สถานศึกษา หรือ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ใกล้เคียง หรือ ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษา ของ อบท. นั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน</p> <p>๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงดังกล่าว อาจพิจารณาแต่งตั้งได้มากกว่า ๑ คณะ ตามความเหมาะสม</p>

(Handwritten signature)

ที่	ตำแหน่ง	คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง
๒	ศึกษานิเทศก์	<p>โดยคำนึงถึงวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน ครู และบริบทของสถานศึกษา</p> <p>ให้นายก อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ๒. ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน <p>กรณีผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของศึกษานิเทศก์ ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษาใกล้เคียง หรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน</p>
๓	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	<p>ให้นายก อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ๒. ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือ ผอ.สถานศึกษา จากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ผอ.ชำนาญการพิเศษ หรือ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน <p>กรณีผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษาใกล้เคียง หรือ ผอ.สถานศึกษา ใกล้เคียง หรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน</p>
๔	รอง ผอ.สถานศึกษา	<p>ให้นายก อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ๒. ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือ ผอ.สถานศึกษา จากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ผอ.ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน

๑๒/๑๒

ที่	ตำแหน่ง	คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง
		เป็นกรรมการประเมิน กรณี ผอ.สถานศึกษา นั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของรอง ผอ.สถานศึกษา ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้ง ผอ.สถานศึกษา ใกล้เคียงหรือผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น หรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน
๕	ผอ.สถานศึกษา	ให้นายก อบท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงจำนวน ๓ คน ประกอบด้วย ๑. ผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ ๒. ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน กรณีผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของ ผอ.สถานศึกษา ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา ใกล้เคียงหรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

๑.๔ เกณฑ์การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

ที่	ตำแหน่ง	เกณฑ์การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง
๑	ครู ศึกษานิเทศก์ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รอง ผอ.สถานศึกษา ผอ.สถานศึกษา	มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง “ผ่านเกณฑ์” โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ และมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒. การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งครู ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นได้ ดังนี้

๒.๑ คุณสมบัติผู้ขอรับการประเมิน

ที่	กรณี	คุณสมบัติผู้ขอรับการประเมิน
๑	กรณีปกติ	๑. ดำรงตำแหน่งหรือดำรงวิทยฐานะปัจจุบันมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกันหรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. เทียบเท่า ๒. มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ๓. ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๕ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินัยจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์

ที่	กรณี	คุณสมบัติผู้ขอรับการประเมิน
๒	กรณีลดระยะเวลา	<p>๑. ดำรงตำแหน่งหรือดำรงวิทยฐานะปัจจุบันมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๓ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. เทียบเท่า</p> <p>๒. มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๒ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐</p> <p>๓. ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่า โทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่า ภาคทัณฑ์</p>
๓	กรณี ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ (เฉพาะการขอประเมินวิทยฐานะระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ)	<p>๑. ดำรงตำแหน่งหรือดำรงวิทยฐานะปัจจุบันมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๒ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. เทียบเท่า โดยต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ</p> <p>๒. มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๑ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐</p> <p>๓. ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๒ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่า โทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่า ภาคทัณฑ์</p>

๒.๒ การประเมินผลงาน

(๑) วิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

ที่	ตำแหน่ง	การประเมินผลงาน
๑	ครู	<p>ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้</p> <p>ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน พิจารณาจาก</p> <p>๑. แผนการจัดการเรียนรู้ ที่ใช้จัดการเรียนรู้ ตามที่ปรากฏในไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งผู้ขอได้จัดทำขึ้นและนำไปใช้สอนจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งครู หรือดำรงวิทยฐานะครูชำนาญการ แล้วแต่กรณี</p> <p>๒. ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย</p> <p>(๑) ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอ ตามข้อ ๑) โดยมีรูปแบบตามที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด</p> <p>(๒) ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ตามข้อ ๑)</p> <p>ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียน ที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนตามไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล เช่น ไฟล์วีดิทัศน์ ไฟล์ภาพ หรือไฟล์ PDF</p>

ที่	ตำแหน่ง	การประเมินผลงาน
๒	ศึกษานิเทศก์	<p>ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้</p> <p>ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา พิจารณาจาก</p> <ol style="list-style-type: none">๑. รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษาในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์หรือดำรงวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ แล้วแต่กรณี๒. การนำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมซึ่งสะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศหรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ท. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์
		<p>ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา พิจารณาจาก ผลงาน หรือผลการปฏิบัติของผู้รับการนิเทศ ที่สะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาหรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ที่เสนอไว้ ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์</p>
๓	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รอง ผอ.สถานศึกษา ผอ.สถานศึกษา	<p>ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้</p> <p>ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก</p> <ol style="list-style-type: none">๑. รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งหรือดำรงวิทยฐานะ แล้วแต่กรณี๒. การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมินและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู

(Handwritten signature)

ที่	ตำแหน่ง	การประเมินผลงาน
		<p>และสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วิดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์</p> <p>ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พิจารณาจากผลงาน หรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วิดิทัศน์ ตามรูปแบบที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์</p>

(๒) วิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ

ที่	ตำแหน่ง	การประเมินผลงาน
๑	ครู	<p>ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้</p> <p>ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน (เช่นเดียวกันกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ)</p> <p>ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (เช่นเดียวกันกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ)</p> <p>ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ พิจารณาจาก</p> <p>๑. วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ หรือนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF</p> <p>๒. วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai-Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย</p> <p>ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณี ตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงวิทยฐานะ ของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะ นับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใดๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว</p>
๒	ศึกษานิเทศก์	<p>ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้</p> <p>ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา (เช่นเดียวกันกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ)</p>

ที่	ตำแหน่ง	การประเมินผลงาน
		<p>ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา (เช่นเดียวกับกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ)</p> <p>ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ พิจารณาจาก</p> <p>๑. วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษา หรือนวัตกรรมทางการนิเทศการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF</p> <p>๒. วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และนวัตกรรมทางการนิเทศการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai-Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย</p> <p>ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณี ตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะ นับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว</p>
๓	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รอง ผอ.สถานศึกษา ผอ.สถานศึกษา	<p>ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้</p> <p>ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร (เช่นเดียวกับกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ)</p> <p>ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา (เช่นเดียวกับกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ)</p> <p>ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ พิจารณาจาก</p> <p>๑. วิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา หรือนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการในรูปแบบไฟล์ PDF</p> <p>๒. วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา และนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล</p>

ที่	ตำแหน่ง	การประเมินผลงาน
		<p>ของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai-Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย</p> <p>ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณี ตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงวิทยฐานะของผู้เลื่อนวิทยฐานะนับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว</p> <p>หมายเหตุ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ รอง ผอ.สถานศึกษา ขอประเมินได้เฉพาะวิทยฐานะเชี่ยวชาญ</p>

๒.๓ คณะกรรมการประเมินผลงาน

ให้นาย ก อบท. แต่งตั้งจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ การกำหนดบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ และการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ดังนี้

(๑) วิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

ที่	ตำแหน่ง	คณะกรรมการประเมินผลงาน
๑	ครู	คณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
๒	ศึกษานิเทศก์	คณะกรรมการประเมิน ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา
๓	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/ รอง ผอ.สถานศึกษา/ ผอ.สถานศึกษา	คณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

(๒) วิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ

ที่	ตำแหน่ง	คณะกรรมการประเมินผลงาน
๑	ครู	คณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ
๒	ศึกษานิเทศก์	คณะกรรมการประเมิน ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ

(Handwritten signature)

๓	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รอง ผอ.สถานศึกษา ผอ.สถานศึกษา	คณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ <u>หมายเหตุ</u> ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และรอง ผอ.สถานศึกษา เฉพาะวิทยฐานะ เชี่ยวชาญ
---	---	--

๒.๔ เกณฑ์การตัดสินการประเมินผลงาน

ที่	ตำแหน่ง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ
๑	ครู ศึกษานิเทศก์ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รอง ผอ.สถานศึกษา ผอ.สถานศึกษา	ด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ ต้องได้คะแนนจาก กรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕	ด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ ต้องได้คะแนนจาก กรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	ด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และ ด้านที่ ๓ ต้องได้คะแนนจาก กรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕	ด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และ ด้านที่ ๓ ต้องได้คะแนนจาก กรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

หมายเหตุ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ รอง ผอ.สถานศึกษา เกณฑ์การตัดสินการประเมินผลงานใช้ได้ถึงวิทยฐานะ
เชี่ยวชาญ

๒.๕ การแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

ให้นายก อบท. โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด
แล้วแต่กรณี ออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น มีผลไม่ก่อนวันที่
สถานศึกษานั้น หรือสำนักงานการศึกษา/กองการศึกษา/ส่วนราชการด้านการศึกษา นั้น นำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA
ครบถ้วนสมบูรณ์ หรือกรณีปรับปรุงผลงานด้านผลงานทางวิชาการ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษานั้น
หรือสำนักงานการศึกษา/กองการศึกษา/ส่วนราชการด้านการศึกษา นั้น นำข้อมูลผลงานทางวิชาการ
ที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์แล้วเข้าสู่ระบบ DPA

๓. หากหรือการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับ
ที่สูงขึ้น

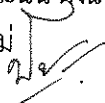
- เห็นชอบให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับ
ที่สูงขึ้น จำนวน ๒ ราย ดังนี้

๑. สิบเอก พงษ์สวัสดิ์ สรรพสอน

๒. นายธีระพงษ์ บ้างบุญเรือง

๔. หากหรือคุณวุฒิการศึกษาในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งครู
ผู้ดูแลเด็ก

- มีมติให้นำแนวทางปฏิบัติของ ก.ท. มาใช้โดยอนุโลม กรณีที่บุคคลใดที่ปัจจุบันมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า
ปริญญาตรีทางการศึกษา ทุกสาขาวิชาเอก ซึ่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กแล้วให้
นายกเทศมนตรีมีคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งบุคคลนั้นให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กใหม่ โดยความเห็นชอบ
ของ ก.ท.จ. มีผลนับตั้งแต่วันที่บุคคลนั้นมีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และให้ได้รับเงินเดือน
ตามอัตราเงินเดือนที่ใช้บังคับอยู่ ณ ขณะนั้น ทั้งนี้ สถานภาพความเป็นข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นจะเริ่มต้น
ณ วันที่มีการบรรจุแต่งตั้งในครั้งใหม่



ดังนั้น กรณีนาง พ. ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๕ ด้วยคุณวุฒิวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเอกสถิติประยุกต์ สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม ซึ่งเป็นคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีใช้ทางการศึกษา และต่อมาได้ศึกษาเพิ่มเติมและสำเร็จการศึกษาปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา วิชาเอกการศึกษาปฐมวัย (วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๖) จึงพิจารณาให้ความเห็นชอบถือปฏิบัติตามมติ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๒ โดยให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ก. ดำเนินการเพิกถอนคำสั่งเดิมที่บรรจุแต่งตั้งนาง พ. และออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งนาง พ. ให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กใหม่ โดยความเห็นชอบ ของ ก.อบต.จังหวัด ส. มีผลนับตั้งแต่วันที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา วิชาเอกการศึกษาปฐมวัย (วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๖) ซึ่งเป็นวันที่มีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ทั้งนี้ ตามแนวทางปฏิบัติของหนังสือสำนักงาน ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๒

๕. การโอนพนักงานส่วนตำบลกรณีมีเหตุผลความจำเป็น

- เห็นชอบให้ยุติเรื่องจำนวน ๑ ราย

.....