

โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักสูตร การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน  
(Performance Agreement : PA) และ  
การประเมินเพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู  
พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำหรับข้าราชการ

หรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา

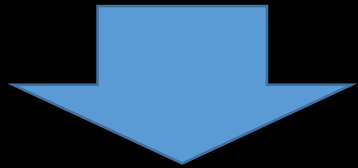
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

-----

สมปอง สิงห์ศก

# องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3 องค์ประกอบ



ครูผู้ช่วย



ครู/ผู้บริหารสถานศึกษา/ศึกษานิเทศก์

**ครูผู้ช่วย**



**3 องค์กรประกอบ 100 คะแนน**

**80 คะแนน**

การประเมินประสิทธิภาพ  
และประสิทธิผลการ  
ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน  
กำหนดตำแหน่ง



ในแต่ละรอบ  
กำหนดข้อตกลงตาม  
มาตรฐานตำแหน่ง

**10 คะแนน**

การประเมินการมีส่วนร่วม  
ในการพัฒนาการศึกษา



ใช้ดุลพินิจในการประเมิน  
ตามสภาพจริงของผู้รับการ  
ประเมิน

**10 คะแนน**

การประเมินการปฏิบัติตนใน  
การรักษาวินัย คุณธรรม  
จริยธรรมและจรรยาบรรณ  
วิชาชีพ



ใช้ดุลพินิจในการประเมิน  
ตามสภาพจริงของผู้รับการ  
ประเมิน



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล  
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา  
องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕

---

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ

ประเภท ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด / พนักงานครูเทศบาล / พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล  
สายงาน การสอน

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานการสอน มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุน  
การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ชื่อตำแหน่ง

ครูผู้ช่วย  
ครู

ชื่อวิทยฐานะ

ครูชำนาญการ  
ครูชำนาญการพิเศษ  
ครูเชี่ยวชาญ  
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

## มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง

ครูผู้ช่วย

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม พัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ต้องมีการบูรณาการงานทั้ง ๓ ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

### ๑. ด้านการจัดการเรียนรู้

๑.๑ นำผลการวิเคราะห์หลักสูตร มาจัดทำรายวิชา กิจกรรมการเรียนรู้ และหน่วยการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะ และการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

๑.๒ ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้โดยออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียน มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร

๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมผู้เรียน ได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน

๑.๔ เลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ผู้เรียน มีทักษะการคิด

๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้ ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๑.๖ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้นวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

๑.๗ อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยม ความเป็นไทยที่พึงงาม

### ๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน

๒.๓ ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่นๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา

๒.๔ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองหรือผู้เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน

### ๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพครู ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน

๓.๒ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

### วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณ ของวิชาชีพ

ครู/ผู้บริหารสถานศึกษา/ศึกษานิเทศก์



3 องค์ประกอบ 100 คะแนน

80 คะแนน

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ตอนที่ 1 ความสำเร็จในการพัฒนางาน 60 คะแนน

ตอนที่ 2 ประเด็นความท้าทาย 20 คะแนน

กำหนดข้อตกลง ปี งบประมาณ 1 ครั้ง ตามข้อตกลง PA

รอบที่ 1 ให้กำหนดให้สอดคล้องกับ PA

รอบที่ 2 ใช้ผลการประเมิน PA

10 คะแนน

การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา

ใช้ดุลพินิจในการประเมินตามสภาพจริงของผู้รับการประเมิน

10 คะแนน

การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ใช้ดุลพินิจในการประเมินตามสภาพจริงของผู้รับการประเมิน



ตัวผู้รับการประเมิน

ตัวผู้ประเมิน

โอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง สับเปลี่ยนหน้าที่  
ไปช่วยราชการ หรือได้รับมอบหมาย หรือได้รับอนุญาตให้ไปราชการนอกเหนือหน้าที่หรือ  
งานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ระหว่างปีงบประมาณ

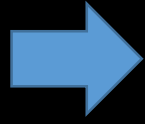
ผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงกับผู้บังคับบัญชาคนใหม่และ  
ให้นำผลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการประเมินทุกตำแหน่ง  
และทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ใช้ข้อตกลงเดิม

หลักการ คนรับการประเมิน โอน ทำข้อตกลงใหม่กับผู้บังคับบัญชาที่ใหม่  
คนประเมินโอน ออก ไม่ต้องทำใหม่ คนใหม่ประเมินต่อข้อตกลงเดิม

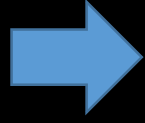


ขั้นตอนที่ 1



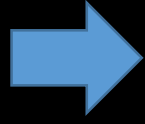
ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ขั้นตอนที่ 2



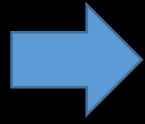
ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินตามข้อตกลงและกำหนดพฤติกรรมการประเมินให้ทราบโดยทั่วกัน

ขั้นตอนที่ 3



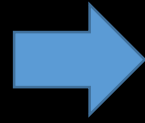
ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง พัฒนา

ขั้นตอนที่ 4



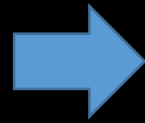
ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองตามแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศ โดยประเมินจากเอกสารที่มีอยู่จริง แล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณา

ขั้นตอนที่ 5



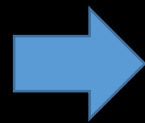
ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและบันทึกผลการประเมินไว้

ขั้นตอนที่ 6



ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินพร้อมความเห็นให้ผู้รับการประเมินทราบ

ขั้นตอนที่ 7



ประกาศรายชื่อพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและดีมาก

# ระดับคะแนน ครูและบุคลากรทางการศึกษา

แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

1. ดีเด่น	ตั้งแต่ 90 ขึ้นไป
2. ดีมาก	ตั้งแต่ 80 – 89.9
3. ดี	ตั้งแต่ 70 – 79.9
4. พอใช้	ตั้งแต่ 60 – 69.9
5. ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า 60

การเลื่อนเงินเดือน

ข้าราชการครู หรือ พนักงานครู



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล  
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา  
องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒

.....



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒

.....



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล  
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล  
พ.ศ. ๒๕๖๒

.....



ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว  
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา  
องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒

.....

# หลักใหญ่ใจความของประกาศ

- ยกเลิกชั้น ใช้แบบ %
- มีช่วงเงินเดือน
- มีค่ากลาง - ฐานบน - ฐานล่าง
- มีร้อยละฐานในการคำนวณ

# สาระของการเลื่อนเงินเดือนครู

- เงินที่ใช้เลื่อนจะนำมาหักค่าเฉลี่ยจ่ายให้ครูไม่ได้
- หน่วยงานกำหนดวงเงินในการบริหารเองได้ (3%)
- ครูแต่ละคน สามารถเลื่อนสูงสุดได้ไม่เกิน ร้อยละ 6 ของฐาน ในแต่ละครั้ง ตามคะแนนผลการประเมิน
- หน่วยงานต้องประกาศร้อยละฐานในการคำนวณ อย่างซ้ำพร้อมกับการเลื่อนเงินเดือนให้ทราบ
- แจ้งผลการเลื่อนให้ทราบเป็นรายบุคคล (ร้อยละที่ได้รับ ฐานการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้เลื่อน เงินที่ได้หลังเลื่อน)

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	๒๔,๗๕๐	๓๔,๓๑๐	๔๑,๖๒๐	๕๘,๓๙๐	๖๙,๐๔๐	๗๖,๘๐๐
ขั้นต่ำ	๑๕,๐๕๐	๑๕,๔๔๐	๑๖,๑๙๐	๑๙,๘๖๐	๒๔,๕๐๐	๒๙,๙๘๐
อันดับ	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	คศ.๔	คศ.๕



อันดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
คศ.5	60,840-76,800	บน	68,560
	29,980-60,830	ล่าง	60,830
คศ.4	50,330-69,040	บน	59,630
	24,400-50,320	ล่าง	50,320
คศ.3	40,280-58,390	บน	49,330
	19,860-40,270	ล่าง	37,200
คศ.2	30,210-41,620	บน	35,270
	16,190-30,200	ล่าง	30,200
คศ.1	24,890-34,310	บน	29,600
	15,440-24,880	ล่าง	22,780
ครูผู้ช่วย	19,910-24,750	บน	22,330
	15,050-19,900	ล่าง	17,480

ข้อ ๕ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล  
ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย รองนายกองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ  
และหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บริหารสถานศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน  
เป็นกรรมการ ทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อนายกองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลเพื่อประกอบการพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล ทั้งนี้ ให้พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา  
องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการ

คณะกรรมการ ไม่น้อยกว่า 3 คน

- รองนายกหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน
- ทน.สป. ผอ.กอง ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 2 คน เป็นกรรมการ
- พนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานบุคคลครูฯ เป็นเลขานุการ



พิจารณา รายงานผล เสนอ  
ความเห็นให้นายกพิจารณา  
ประกอบการสั่งเลื่อนเงินเดือน



การโอนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีได้ดำเนินการตามวรรคสองและวรรคสาม แต่ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการโอนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากันจะกระทำมิได้

ข้อ ๖ เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรวงเงินงบประมาณอย่างเป็นธรรม ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบริหารวงเงินในการโอนเงินเดือนในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล

การโอนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณ และให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อโอนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งโอนเงินเดือน

การคำนวณเงินสำหรับการโอนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

วงเงินที่มีไม่ให้นำมา  
หารเฉลี่ยกัน

ครูหนึ่งคนเลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 6 ของฐานคำนวณ ในแต่ละครั้ง แต่เมื่อเลื่อนแล้วต้องอยู่ในวงเงินร้อยละ 3

หากคำนวณเงินแล้วมีเศษไม่ถึง 10 ให้ปัดเป็นจำนวนเต็ม 10

1 มี.ค./1 ก.ย.มีครู 3 คน

คนที่ 1 / คศ.1 / 19,920

คนที่ 2 / คศ.2 / 23,940

คนที่ 3 / คศ.2 / 24,440

คศ.๒	๓๐,๒๑๐-๔๑,๖๒๐	บน	๓๕,๒๗๐
	<u>๑๖,๑๙๐-๓๐,๒๐๐</u>	<u>ล่าง</u>	<u>๓๐,๒๐๐</u>
คศ.๑	๒๔,๘๙๐-๓๔,๓๑๐	บน	๒๙,๖๐๐
	<u>๑๕,๔๔๐-๒๔,๘๘๐</u>	<u>ล่าง</u>	<u>๒๒,๗๘๐</u>

68,300

วงเงิน

รวม

หยิบออกมา 3 %

ได้ = 2,049

เรียกเงินนี้ว่า

ร้อยละที่ใช้ในการเลื่อน

2,049



ครูแต่ละคน  
สามารถเลื่อน  
ได้ไม่เกิน 6 %  
ของฐาน แต่  
ต้องไม่เกินเงิน  
ที่มีอยู่ 2,049

**เงินที่มีทั้งหมด ที่ใช้เลื่อนได้ 2,049**

คะแนน	ระดับ	ร้อยละของฐานในการคำนวณ
ต่ำกว่า 60	ต้องปรับปรุง	0
ระหว่าง 60 – 69.99	พอใช้	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 70 - 79.99	ดี	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 80 - 89.99	ดีมาก	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 90 - 100	ดีเด่น	..... x ร้อยละฐาน

## เงินที่มีทั้งหมด ที่ใช้เลื่อนได้ 2,049

คะแนน	ระดับ	ร้อยละของฐานในการคำนวณ
ต่ำกว่า 60	ต้องปรับปรุง	0
ระหว่าง 60 – 64.99	พอใช้	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 65 - 70.99	พอใช้	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 70 - 74.99	ดี	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 75 – 79.99	ดี	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 80 – 84.99	ดีมาก	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 85 – 90.99	ดีมาก	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 90 - 94.99	ดีเด่น	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 95 - 100	ดีเด่น	..... x ร้อยละฐาน

หมายเหตุ สามารถปรับประยุกต์ กำหนดค่าคะแนน และร้อยละได้ตามความเหมาะสม

คะแนน	ระดับ	ร้อยละของฐานในการคำนวณ
ต่ำกว่า 60	ต้องปรับปรุง	0
ระหว่าง 60 - 63.99	พอใช้	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 64 - 66.99	พอใช้	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 67 - 69.99	พอใช้	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 70 - 73.99	ดี	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 74 - 76.99	ดี	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 77 - 79.99	ดี	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 80 - 83.99	ดีมาก	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 84 - 86.99	ดีมาก	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 87 - 89.99	ดีมาก	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 90 - 93.99	ดีเด่น	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 94 - 95.99	ดีเด่น	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 96 - 97.99	ดีเด่น	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 98 - 99.99	ดีเด่น	..... x ร้อยละฐาน
100	ดีเด่น	..... x ร้อยละฐาน

หมายเหตุ สามารถปรับประยุกต์ กำหนดค่าคะแนน และร้อยละได้ตามความเหมาะสม



ไม่เลื่อน	ไม่เลื่อน	ไม่เลื่อน	0	0.00
0.00	59.99	ปรับปรุง	0	0.00
60.00	69.99	พอใช้	0	0.00
70.00	70.99	ดี	0	0.00
71.00	71.99	ดี	0	0.00
72.00	72.99	ดี	0	0.00
73.00	73.99	ดี	0	0.00
74.00	74.99	ดี	0	0.00
75.00	75.99	ดี	0	0.00
76.00	76.99	ดี	0	0.00
77.00	77.99	ดี	0	0.00
78.00	78.99	ดี	0	0.00
79.00	79.99	ดี	0	0.00
80.00	80.99	ดีมาก	0	0.00
81.00	81.99	ดีมาก	0	0.00
82.00	82.99	ดีมาก	0	0.00

83.00	83.99	ดีมาก	0	0.00
84.00	84.99	ดีมาก	0	0.00
85.00	85.99	ดีมาก	0	0.00
86.00	86.99	ดีมาก	0	0.00
87.00	87.99	ดีมาก	0	0.00
88.00	88.99	ดีมาก	0	0.00
89.00	89.99	ดีมาก	0	0.00
90.00	90.99	ดีเด่น	1	760.00
91.00	91.99	ดีเด่น	0	0.00
92.00	92.99	ดีเด่น	0	0.00
93.00	93.99	ดีเด่น	0	0.00
94.00	94.99	ดีเด่น	0	0.00
95.00	95.99	ดีเด่น	2	1,390.00
96.00	96.99	ดีเด่น	0	0.00
97.00	97.99	ดีเด่น	0	0.00
98.00	98.99	ดีเด่น	0	0.00
99.00	100.00	ดีเด่น	0	0.00



ข้อ ๗ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยปกติให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังต่อไปนี้

(๑) ครั้งที่หนึ่ง เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่สอง เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ ๘ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล แต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนที่ได้รับแต่งตั้ง

ในกรณีที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ใดที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด การเลื่อนเงินเดือนให้คำนวณจากฐานในการคำนวณของอันดับเงินเดือนของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่



ข้อ 8 แก้ไขตาม ก.ค.ศ. ปี 2563 ตาม ว 26 ลว 27 ต.ต.63

# ด่วนที่สุด

ที่ มท ๐๘๐๙.๔/วิ๒๖



สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.  
ถนนนครราชสีมา แขวงดุสิต  
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ชักซ้อมการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และประธาน ก.เมืองพัทยา

๓. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในครั้งใดแล้วจะได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนของตำแหน่งและวิทยฐานะในอันดับ คศ.๒ คศ.๓ หรือ คศ.๔ แล้วแต่กรณี ให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนเดิมได้ โดยให้ไปอาศัยรับเงินเดือนในอันดับถัดไปได้อีกหนึ่งอันดับเท่านั้น ตามข้อ ๒ ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ตั้งแต่การเลื่อนเงินเดือนครั้งที่สอง ปังบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓) เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งเพื่อถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



ข้อ ๑๐ ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้ง  
ให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของค้การบริหารส่วนตำบลแต่ละคนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล  
การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับ  
การเลื่อนฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ด้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงด้รับเมื่อด้รับการเลื่อน  
ตามผลการเลื่อนเงินเดือนนั้น

ในกรณีที่ไม่สั่งเลื่อนเงินเดือนให้แก่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของค้การบริหาร  
ส่วนตำบลผู้ใด ให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่สั่งเลื่อนเงินเดือน

เลื่อนเงินเดือนเสร็จ



แจ้งผลด้เลื่อนเท่าไร  
ร้อยละที่ด้เลื่อน จำนวน  
เงินที่ด้เลื่อน เงินเดือน  
หลังเลื่อนเท่าไร



หากไม่ได้เลื่อนให้แจ้ง  
เหตุผลของการไม่ได้  
เลื่อนเงินเดือนนั้น

ข้อ ๑๑ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะได้รับ  
การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่ผ่านมาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้  
หรือ ร้อยละหกสิบ

(๒) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูก  
ศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้  
เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า  
สี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครึ่งปีที่ผ่านมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติ  
การวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครึ่งปีที่ผ่านมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการ  
หรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองค้การ  
บริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้ง  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือสถานศึกษา



(1)  
ผลการประเมินที่จะ  
นำไปเลื่อนเงินเดือนได้  
ต้องระดับพอใช้ขึ้นไป  
หรือ ร้อยละ 60 ขึ้นไป

(2)  
ครึ่งปีที่ผ่านมาต้องไม่ถูก  
ลงทัณฑ์หนักกว่า  
ภาคทัณฑ์



ข้อ ๑๑ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะได้รับ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่ผ่านมา มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ หรือ ร้อยละ หกสิบ

(๒) ในครึ่งปีที่ผ่านมา ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูก ศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้ เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครึ่งปีที่ผ่านมา ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครึ่งปีที่ผ่านมา ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครึ่งปีที่ผ่านมา ต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า สี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครึ่งปีที่ผ่านมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติ การวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครึ่งปีที่ผ่านมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการ หรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครึ่งปีที่ผ่านมา ต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองค้การ บริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือสถานศึกษา

(3)

**พักราชการ  
ต้องไม่เกิน 2 เดือน**

(4)

**ไม่ขาดราชการโดยไม่มี  
เหตุผลอันสมควร**



ข้อ ๑๑ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะได้รับ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่ผ่านมา มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ หรือ ร้อยละ หกสิบ

(๒) ในครึ่งปีที่ผ่านมา ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูก ศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้ เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครึ่งปีที่ผ่านมา ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครึ่งปีที่ผ่านมา ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครึ่งปีที่ผ่านมา ต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า สี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครึ่งปีที่ผ่านมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติ การวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครึ่งปีที่ผ่านมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการ หรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครึ่งปีที่ผ่านมา ต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองค้การ บริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือสถานศึกษา



(5)  
บรรจุใหม่  
ต้อง 4 เดือนขึ้นไป  
(1 ธ.ค./1มิ.ย.)

(6)  
หากไปฝึกอบรม ดูงาน ฯ  
ต้องมีเวลาปฏิบัติงาน  
เกิน 4 เดือนขึ้นไป



ข้อ ๑๑ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะได้รับ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่ผ่านมามีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ หรือร้อยละหกสิบ

(๒) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูก ศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้ เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า สี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครึ่งปีที่ผ่านมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติ การวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครึ่งปีที่ผ่านมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการ หรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองค์การ บริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือสถานศึกษา

(7)

ไปต่างประเทศ ลาตามคู่  
สมรส ต้องมีเวลา  
ปฏิบัติงาน 4 เดือนขึ้นไป

(8)

ลา มาสาย เกินที่นายก  
กำหนดไว้เป็นหนังสือไว้  
ก่อนแล้ว ไม่ได้

(๙) ในกรณีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน

แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย

เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอบบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าจะคราวเดียวหรือหลายคราว

รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะ

เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือน

ระหว่างลาตามกฎหมาย

(ณ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย ที่ไม่ใช่วันลาป่วย

ตาม (๙) (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

(9)

ลากิจ

หรือลาป่วย

หรือลากิจและป่วย

ต้องไม่เกิน 23 วันทำการ

ยกเว้นการลาต่อไปนี้



(๙) ในกรณีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน

แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย

เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอบบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าจะคราวเดียวหรือหลายคราว

รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะ

เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือน

ระหว่างลาตามกฎหมาย

(ฅ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย ที่ไม่ใช่วันลาป่วย

ตาม (๙) (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

(ก)

ลาบวช พิธีฮัจย์

ไม่นับลาได้

(ข)

ลาคลอบ

ไม่นับลาได้

(ค)

ลาป่วยรักษาตัวนาน

คราวเดียวหรือหลาย

คราว (หลายคราว

ดุลพินิจพิจารณา)

(๙) ในกรณีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน

แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย

เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอบบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าจะคราวเดียวหรือหลายคราว

รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่

เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือน

ระหว่างลาตามกฎหมาย

(ฅ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย ที่ไม่ใช่วันลาป่วย

ตาม (๙) (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

(ง)

ลาป่วยจากอันตรายใน  
หน้าที่ ไม่นับลาได้

(จ)

ลาพักผ่อน  
ไม่นับลาได้

(ฉ)

เรียกระดมพล  
ไม่นับลาได้



(๙) ในกรณีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน

แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย

เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอบบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าจะคราวเดียวหรือหลายคราว

รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะ

เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือน

ระหว่างลาตามกฎหมาย

(ฌ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย ที่ไม่ใช่วันลาป่วย

ตาม (๙) (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

(ข)

ปฏิบัติงานระหว่าง

ประเทศ

ไม่นับลาได้

(ซ)

ลาช่วยเหลือภริยา

คลอดบุตรตามสิทธิ

ไม่นับลาได้

(ฌ)

ลาฟื้นฟูสมรรถภาพด้าน

อาชีพ ไม่นับลาได้

ข้อ ๑๓ การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ให้นำช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงาน  
ในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๑๑ (๙) (ซ) ในครั้งที่แล้วมาเป็นเกณฑ์พิจารณา เว้นแต่อยู่ในหลักเกณฑ์  
ตามข้อ ๑๑ (๕) และ (๖) ให้นำช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนมาเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ใดโอน เลื่อน  
ตำแหน่ง ย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง สับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยราชการในหน่วยงานอื่น หรือได้รับมอบหมาย  
หรือได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การ  
ระหว่างประเทศตามข้อ ๑๑ (๙) (ซ) ในครั้งที่แล้วมา ให้นำผลการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานของผู้  
ทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย



โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง เปลี่ยนตำแหน่ง สับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยราชการในหน่วยงานอื่น  
ได้รับมอบหมายนอกเหนือ ฯ ให้นำผลการปฏิบัติทุกตำแหน่ง ทุกแห่ง มาประกอบการเลื่อน  
เงินเดือนด้วย



ข้อ ๑๕ นายองค์การบริหารส่วนตำบลจะนำเอาเหตุที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย อย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้นั้นไม่ได้

ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการ  
สอบสวน หรือถูกฟ้อง  
ยังได้รับเลื่อนเดือนอยู่

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ใดถูกสั่ง  
ลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับ  
การปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน  
ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิด  
เดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญา  
ให้ลงโทษจะสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ถูกลงโทษแล้ว ไม่ได้  
เลื่อนเงินเดือนแล้ว จะ  
ลงโทษซ้ำไม่ได้ ในกรณี  
เดียวกันไม่ได้

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้ว มีผลทำให้  
การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ใด ไม่เป็นไปตาม  
หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานทั่วไปนี้ ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือน  
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้นั้นเสียใหม่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์  
ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานทั่วไปนี้

ผลพิจารณาถึงที่สุดแล้ว  
หากเขาไม่ผิด กลับไป  
เลื่อนเงินเดือนให้ถูกต้อง  
ตามสิทธิที่พึงได้รับ




ข้อ ๑๘ ในครั้งที่แล้วมา ถ้าพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล  
ผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่า  
ด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลส่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้น เพื่อประโยชน์  
ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ

ข้อ ๑๙ ในครั้งที่แล้วมา ถ้าพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล  
ผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม  
ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลส่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้น เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ  
โดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย



คนเกษียณ เลื่อนเงินเดือน มีผล  
30 กันยายน



ทำงานเดือน 4 เดือนแล้ว ตายก่อนเลื่อนขั้น  
(อยู่ไม่ถึง 1 เมษายน หรือ 1 ตุลาคม) เลื่อน  
เงินเดือนได้มีผลในวันที่ตาย

ข้อ ๒๐ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ตามข้อ ๑๑ เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาปฏิบัติราชการ การลาหรือการมาทำงานสาย ตามที่กำหนดในมาตรฐานทั่วไปนี้ แต่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา เห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสนอคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายได้ในอัตราไม่เกิน ร้อยละสองของฐานในการคำนวณของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้นั้น

พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ตามมาตรฐานทั่วไปนี้ แต่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเสนอคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะราย



**กรณีที่ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์การเลื่อน แต่เห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ  
ให้เสนอ ก.จังหวัดพิจารณาเป็นกรณี**

มาตรฐานทั่วไป

เกี่ยวกับการประเมินตำแหน่ง

และวิทยฐานะสำหรับข้าราชการ

หรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



# สาระสำคัญ



ข้อตกลง  
ในการพัฒนางาน  
**Performance  
Agreement : PA**

การประเมินตำแหน่ง  
และวิทยฐานะเพื่อให้มี  
หรือเลื่อนวิทยฐานะ  
สูงขึ้น

การดำรงตำแหน่งไว้ซึ่ง  
ความรู้ ความสามารถ  
ความชำนาญการ หรือ  
ความเชี่ยวชาญ  
ในวิทยฐานะที่ได้รับ  
การแต่งตั้ง

ประกาศ ก.อ. เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วน  
ท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2544

ข้อ 32

พนักงานครูส่วนท้องถิ่นได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรง ตำแหน่ง  
เป็นผู้สอนประจำสถานศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ  
ดำรงตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือให้การศึกษสถานศึกษา  
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการ  
ให้การศึกษา ซึ่งมีสังกัดสถานศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้ ก.กลาง นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู ในส่วนที่เกี่ยวข้องมาใช้  
บังคับการบริหารงานบุคคลของพนักงานครูส่วนท้องถิ่นโดยอนุโลม

## เหตุผลในการกำหนดตำแหน่งใหม่ 3 ข้อ

- แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา มุ่งเน้นกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน โดยปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และทักษะให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ พัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงด้านกลไกระบบการพัฒนา และพัฒนาระบบการเลื่อนวิทยฐานะและการคงวิทยฐานะโดยนำผลการประเมินวิทยฐานะไปเป็นส่วนสำคัญในการประเมินและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม
- แผนการศึกษาแห่งชาติ กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้พัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
- นโยบายกระทรวงศึกษาธิการการประเมินวิทยฐานะต้องส่งผลไปถึงผู้เรียนมีการประเมินไม่ยุ่งยากไม่ซับซ้อนและเป็นธรรมนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการประเมินวิทยฐานะ

# การนำการประเมินมาใช้กับท้องถิ่น

ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

ประชุมครั้งที่ 5/2565

เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2565



# แบ่งประเภทข้าราชการ/พนักงานครู

สายงานการสอน



ครูผู้ช่วย

ครู

สายงานบริหารสถานศึกษา



รอง  
ผู้บริหาร  
สถานศึกษา

ผู้บริหาร  
สถานศึกษา

ผู้อำนวยการ  
ศูนย์พัฒนา  
เด็กเล็ก

# ครูผู้ช่วย (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) 2 เงื่อนไข

- มีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอื่นที่เทียบได้ระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางการศึกษาศาสตร์ เฉพาะ สาขาวิชาเอก อนุปริญญา หรือ การศึกษาลุ่มวัย หรือคุณวุฒิอื่น ที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต.กำหนด
- มีใบประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่ครูสภาออกให้สำหรับ ปฏิบัติหน้าที่สอน

# ใครสามารถเป็นผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้บ้าง?

1. มีคุณวุฒิปริญญาตรี ในสาขาวิชาหรือทางการศึกษาศาสตร์ เฉพาะ สาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษา หรือ การศึกษาปฐมวัย หรือคุณวุฒิอื่น ที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต.กำหนด
2. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
3. ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งอย่างใดอย่างหนึ่งและปัจจุบันต้องดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้
  - 3.1 ตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ
  - 3.2 ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
  - 3.3 ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ที่มีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี
  - 3.4 ตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น) มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
  - 3.5 ตำแหน่งอื่น ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เทียบเท่า
4. ได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดูแลพัฒนาเด็กเล็กปฐมวัยของ อปท. มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 4 ปี



# ประเภท สายงาน ตำแหน่ง ระดับ

## ประเภทข้าราชการ/ พนักงานครู

1. สายงาน  
การสอน

ครูผู้ช่วย

ครู

2. สายงาน  
บริหาร  
สถานศึกษา

ผอ.สถานศึกษา

รอง ผอ.สถานศึกษา

ผอ.ศพด.

## ประเภทบุคลากรทางการศึกษา

1. สายงานนิเทศการศึกษา (ศึกษานิเทศก์)

2. สายงานบริหารงานการศึกษา (หน.ฝ่าย/ผอ.กอง.กศ./ผอ.ส่วน.ก.ศ./ผอ.สำนัก ก.ศ.)

3.สายงานสันตนาการ /นักสันตนาการ

4. สายงานวิชาการศึกษา/นวก.ศึกษา

5.สายงานบรรณารักษ์ /นวก.บรรณารักษ์

6.สายงานวิชาการวัฒนธรรม/  
นวก.วัฒนธรรม

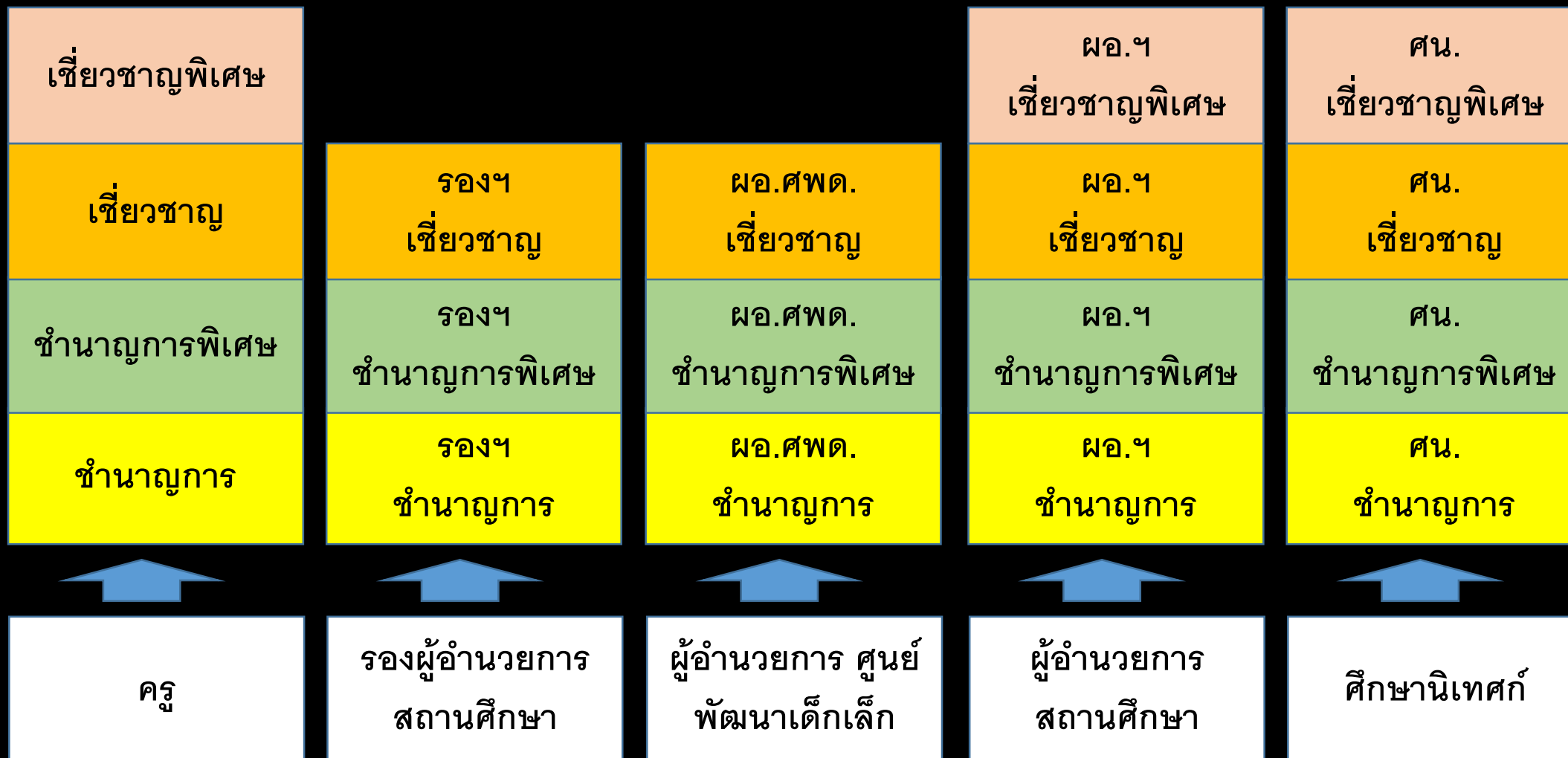
7.สายงานพัฒนากีฬา/นักพัฒนากีฬา

8.สายงานภัณฑารักษ์ /ภัณฑารักษ์

9.สายงานปฏิบัติงานห้องสมุด/จพง.ห้องสมุด

10.สายงานปฏิบัติงานศูนย์เยาวชน/  
จพง.ศูนย์เยาวชน

# วิทยฐานะแต่ละประเภท



# เส้นทางความก้าวหน้า ครู



เกณฑ์ 50



เกณฑ์ 61



เกณฑ์ 65

เส้นทางความก้าวหน้า ศึกษานิเทศก์ / รอง ผอ. / ผอ.

ศึกษานิเทศก์



เกณฑ์ 50

เกณฑ์ 65

รอง ผอ.



เกณฑ์ 50

เกณฑ์ 65

ผอ.



เกณฑ์ 50

เกณฑ์ 65



# มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง 5 ข้อ

1. หน้าที่ความรับผิดชอบ (1.1 ครูผู้ช่วย 1.2 ครู)

2.1 ด้านการจัดการเรียนรู้

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2.2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

2.3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

3. วินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ

4. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

5. ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

# มาตรฐานวิทยฐานะ 4 ข้อ

1. หน้าที่และความรับผิดชอบ

2. คุณภาพการปฏิบัติงาน

3. วินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ

4. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

# มาตรฐานวิทยฐานะ

1. หน้าที่และความรับผิดชอบ

2. คุณภาพการปฏิบัติงาน

3. วินัย คุณธรรม จริยธรรม  
จรรยาบรรณวิชาชีพ

4. คุณสมบัติเฉพาะ  
ตำแหน่ง

# ความคาดหวังของตำแหน่ง

ไม่มี  
วิทยฐานะ

คาดหวังว่าสามารถปรับประยุกต์  
การเรียนรู้ได้ฯ จนเห็นผลลัพธ์กับผู้เรียนได้

ชำนาญการ

คาดหวังว่าสามารถ  
แก้ไขปัญหาคุณภาพการเรียนของผู้เรียนได้

ชำนาญการ  
พิเศษ

คาดหวังว่าสามารถ  
ริเริ่มพัฒนาคุณภาพการเรียนของผู้เรียนได้

เชี่ยวชาญ

คาดหวังว่าสามารถคิดค้นพัฒนานวัตกรรม  
ปรับเปลี่ยนการเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้นได้

เชี่ยวชาญ  
พิเศษ

คาดหวังว่าสามารถคิดค้นนวัตกรรม เผยแพร่  
และขยายผลไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้

**ข้อตกลงในการพัฒนางาน**

**Performance Agreement : PA**

-----

**4 องค์ประกอบ อะไรบ้าง**



# ข้อตกลงในการพัฒนางาน 4 องค์ประกอบ

## Performance Agreement : PA

องค์ประกอบที่ 1

การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา

องค์ประกอบที่ 2

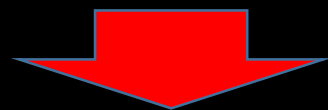
องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน

องค์ประกอบที่ 3

คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

องค์ประกอบที่ 4

เกณฑ์การประเมิน



ครู ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รอง ผอ.สถานศึกษา ผอ.สถานศึกษา ศิกษานิเทศก์

# องค์ประกอบที่ 1

ข้อตกลงในการพัฒนางาน  
กับผู้บังคับบัญชา  
(ใครทำข้อตกลงกับใคร)

การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา

ทุกปีงบประมาณ

เริ่ม 1 ตุลาคม ของทุกปี – 30 กันยายน ของปีถัดไป



ครู

รอง ผอ.สถานศึกษา

ศึกษานิเทศก์

ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ผอ.สถานศึกษา

คน 3 กลุ่มนี้ แต่ละกลุ่มต้องทำข้อตกลงกับใคร?

# ครู

โรงเรียน

เสนอ ผอ.โรงเรียน

ถ้า ผอ.โรงเรียนไม่สามารถรับข้อตกลงได้ สำนัก  
การศึกษา เสนอ ผอ.กอง ส่วนราชการด้านการศึกษา

ถ้า ผอ.กอง รับไม่ได้ ให้เสนอ ก.จังหวัด พิจารณาผู้ที่เหมาะสม

ศพด.

เสนอ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ถ้า ผอ.ศพด.ไม่สามารถรับได้ เสนอ ผอ.กอง  
สำนักการศึกษา ส่วนราชการด้านการศึกษา

ถ้า ผอ.กอง รับไม่ได้เสนอ ก.จังหวัดพิจารณาผู้ที่เหมาะสม

ย้ายระหว่างปี ทำข้อตกลงกับ ผอ.โรงเรียน ผอ.ศพด.แห่งใหม่



รอง ผอ.สถานศึกษา

เสนอ ผอ.โรงเรียน

ถ้า ผอ.โรงเรียนไม่สามารถรับได้ ให้เสนอ ผอ.กอง สำนักการศึกษา  
หรือส่วนราชการด้านการศึกษา

ถ้า ผอ.กอง รับไม่ได้ให้เสนอ ก.จังหวัดพิจารณาผู้ที่มีความเหมาะสม

ย้ายระหว่างปี ทำข้อตกลงกับ ผอ.โรงเรียน แห่งใหม่

ศึกษานิเทศก์ / ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก / ผอ.สถานศึกษา



เสนอ ผอ.กอง สำนักการศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา



ถ้า ผอ.กอง รับไม่ได้ให้เสนอ ปลัด อปท.



กรณีมีเหตุจำเป็นให้เสนอ ก.จังหวัดพิจารณาผู้ที่มีความเหมาะสม



ย้ายระหว่างปี ทำข้อตกลงกับ ผอ.กอง ฯ แห่งใหม่

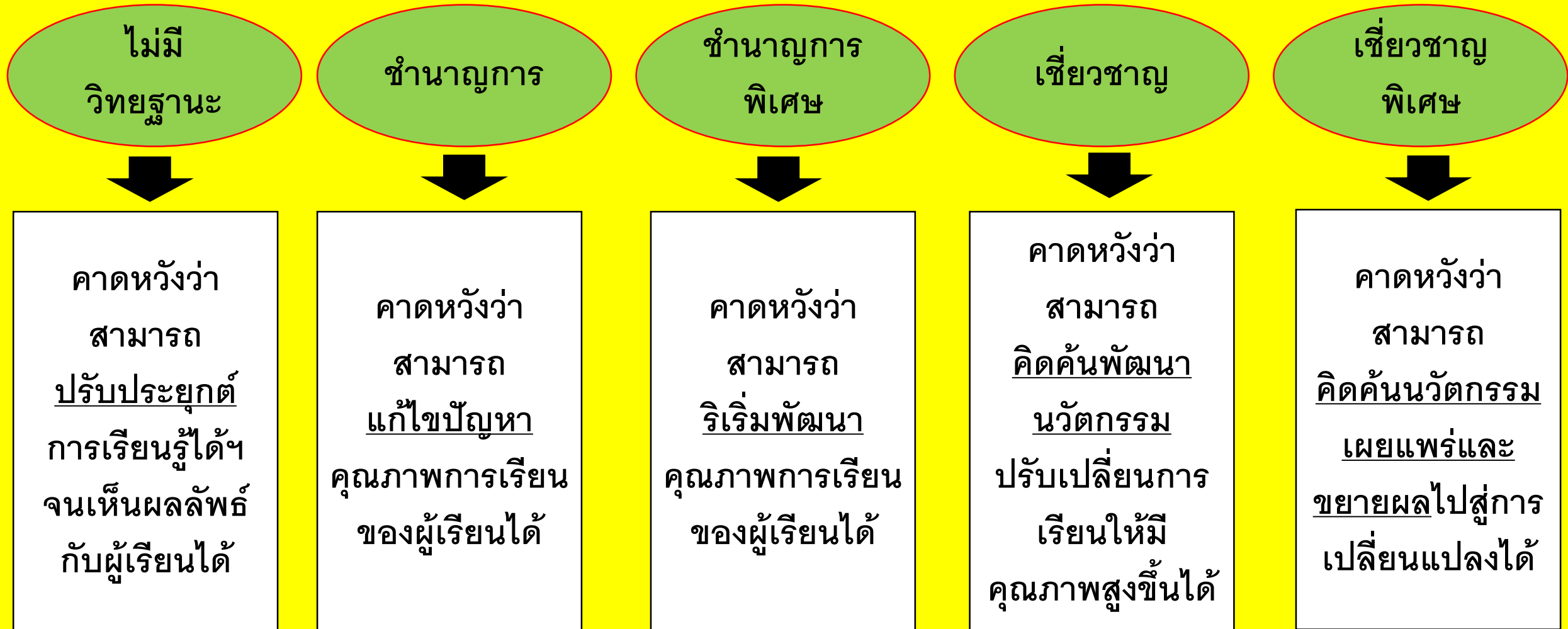
# องค์ประกอบที่ 2

องค์ประกอบ

ข้อตกลงในการพัฒนางาน

(ข้อตกลงมีสาระสำคัญอะไร)

# ความคาดหวังของตำแหน่ง และ ประเด็นความท้าทาย ของตำแหน่งครู แต่ละวิทยฐานะ สำหรับ PA





# ข้อตกลงการพัฒนางานตำแหน่ง ครู แบบ PA 1/ส แบ่งเป็น 2 ส่วน

## ส่วนที่ 1

1.1 ข้อตกลง ภาระงานตาม  
มาตรฐานตำแหน่ง ที่ก.กลาง  
กำหนด

คือจำนวนชั่วโมงตามตารางสอน  
จำนวนชั่วโมงภาระงานขั้นต่ำ

การศึกษา  
พื้นฐาน

อาชีวศึกษา

1.2 ผลการปฏิบัติงาน 3 ด้าน  
(1) ด้านการจัดการเรียนรู้ (8 ตัวชี้วัด)  
(2) ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา (4 ตัวชี้วัด)  
(3) พัฒนาตนเองและวิชาชีพ (3 ตัวชี้วัด)

นำมาจากมาตรฐาน  
ตำแหน่ง ครู  
หัวข้อลักษณะงานที่ปฏิบัติ

## ส่วนที่ 2

ข้อตกลงในการพัฒนา  
ที่เป็นประเด็นท้าทายใน  
การพัฒนาผลลัพธ์ของ  
ผู้เรียน

เขียนตามแต่ละวิทยฐานะ  
ปรับประยุกต์ / แก้ไขปัญหา  
ริเริ่มพัฒนา /  
คิดค้นเปลี่ยนแปลง  
/สร้างการเปลี่ยนแปลง

# ข้อตกลงการพัฒนางานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ แบบ PA1/ศน แบ่งเป็น 2 ส่วน

## ส่วนที่ 1

1.1 ข้อตกลง ภาระงานตาม  
มาตรฐานตำแหน่ง ที่ก.กลาง  
กำหนด

มีภาระงานด้านการนิเทศศึกษา  
ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา  
เต็มเวลา และพัฒนาตนเอง  
และวิชาชีพ

- 1.2 ผลการปฏิบัติงาน 3 ด้าน
- (1) นิเทศการศึกษา  
(4 ตัวชี้วัด)
  - (2) ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา  
(3 ตัวชี้วัด)
  - (3) พัฒนาตนเองและวิชาชีพ  
(3 ตัวชี้วัด)

## ส่วนที่ 2

ข้อตกลงประเด็นท้าทายพัฒนา  
คุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการ  
จัดการศึกษา พัฒนาคุณภาพ  
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพ  
ผู้เรียน

เขียนตามแต่ละวิทยฐานะ  
ปรับประยุกต์ / แก้ไขปัญหา  
ริเริ่มพัฒนา /  
คิดค้นเปลี่ยนแปลง  
/สร้างการเปลี่ยนแปลง

ข้อตกลงการพัฒนางาน ผอ.ศพด./ผอ.สถานศึกษา รอง ผอ.สถานศึกษา แบบ PA 1/บส  
แบ่งเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1

1.1 ข้อตกลง ภาระงานตามมาตรฐานตำแหน่ง  
ที่ก.กลางกำหนด

บริหารและผู้นำทาง  
วิชาการ เปลี่ยนแปลง  
เชิงกลยุทธ์ จัดการ  
สถานศึกษา บริหาร  
ชุมชน เครือข่าย เต็ม  
เวลาและพัฒนา  
ตนเองและวิชาชีพ

เวลาสอน

ผอ.

รอง.ผอ.

4 ชมต่อ  
สัปดาห์

10 ชมต่อ  
สัปดาห์

1.2 ผลการปฏิบัติงาน 4 ด้าน  
(1) บริหารวิชาการ ความเป็น  
ผู้นำวิชาการ  
(2) บริหารจัดการสถานศึกษา  
(3) บริหารการเปลี่ยนแปลง  
เชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม  
(4) บริหารชุมชนและเครือข่าย  
(5) พัฒนาคณะและวิชาชีพ

ส่วนที่ 2

ข้อตกลงที่เป็นประเด็น  
ท้าทายเพื่อพัฒนา  
คุณภาพผู้เรียน ครูและ  
โรงเรียน

เขียนตามแต่ละวิทยฐานะ  
ปรับประยุกต์ / แก้ไขปัญหา  
ริเริ่มพัฒนา /  
คิดค้นเปลี่ยนแปลง  
/สร้างการเปลี่ยนแปลง

# องค์ประกอบที่ 3

คณะกรรมการประเมินผล  
การพัฒนางานตามข้อตกลง  
(ใครแต่งตั้ง จำนวนเท่าไร ใครบ้าง)



ครู ศึกษานิเทศก์ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
รอง ผอ.สถานศึกษา และ ผอ.สถานศึกษา



ให้ นายกองค้ำกรปกครองส่วนท้องถิ่น  
เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวน 3 คน

# ครู

## โรงเรียน

(1) ผอ.สถานศึกษานั้น เป็นประธาน

- กรณี ผอ.สถานศึกษาไม่อาจประเมินได้ ให้แต่งตั้ง ผอ.สถานศึกษาใกล้เคียง หรือ ผอ.กอง สำนักศึกษา หน.ส่วนราชการด้านการศึกษาของ อปท.นั้นเป็นประธานแทน

(2) ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยเป็นศึกษานิเทศก์วิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชพ. หรือผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาไม่ต่ำกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือผู้สอนในสถานศึกษาอื่นไม่ต่ำกว่า ชพ. หรือผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษาที่มีความรู้ความเหมาะสม 2 คน เป็นกรรมการ

## ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(1) ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น เป็นประธาน

- กรณี ผอ.ศพด. ไม่อาจประเมินได้ ให้แต่งตั้ง ผอ.สถานศึกษา หรือ ผอ.ศพด. ใกล้เคียง หรือ ผอ.กอง สำนักศึกษา หน.ส่วนราชการด้านการศึกษาของ อปท.นั้นเป็นประธานแทน

(2) ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยเป็นศึกษานิเทศก์วิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชพ. หรือผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาไม่ต่ำกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือผู้สอนในสถานศึกษาอื่นไม่ต่ำกว่า ชพ. หรือผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษาที่มีความรู้ความเหมาะสม 2 คน เป็นกรรมการ

การแต่งตั้ง คณะกรรมการอาจแต่งตั้งมากกว่า 1 คณะตามความเหมาะสม ให้คำนึงถึง วิชา/สาระ /กลุ่มสาระการเรียนรู้/จำนวน ครู และ บริบทของสถานศึกษา

# ศึกษานิเทศก์



(1) ผอ.สำนักงานการศึกษา ผอ.กองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษานั้น เป็นประธาน

- กรณี ผอ.สำนักงานการศึกษา ผอ.กองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาไม่อาจ ประเมินได้ ให้แต่งตั้ง ผอ.สำนักงานการศึกษา ผอ.กองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้าน การศึกษา ใกล้เคียงหรือ ปลัด อปท. นั้นเป็นประธานแทน

(2) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ 2 คน เป็นกรรมการ

# ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



(1) ผอ.สำนักการศึกษา ผอ.กองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษานั้น เป็นประธาน

- กรณี ผอ.สำนักการศึกษา ผอ.กองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาไม่อาจ ประเมินได้ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้ง ผอ.สำนักการศึกษา ผอ.กองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วน ราชการด้านการศึกษา ใกล้เคียงหรือ ผอ.สถานศึกษาใกล้เคียง หรือ ปลัด อปท. นั้นเป็นประธาน แทน

(2) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือ ผอ.สถานศึกษาจากสถานศึกษาอื่น ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ผอ.ชำนาญการพิเศษ หรือ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จาก ศพด.อื่น ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ผอ.ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ 2 คน เป็นกรรมการ



# รอง ผอ.สถานศึกษา



(1) ผอ.สถานศึกษา นั้น เป็นประธาน

- กรณี ผอ.สถานศึกษานั้น ไม่อาจประเมินได้ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้ง ผอ.สถานศึกษาใกล้เคียง หรือผอ.สำนักการศึกษา ผอ.กองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษา นั้น หรือ ปลัด อปท. นั้นเป็นประธานแทน

(2) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือ ผอ.สถานศึกษาจากสถานศึกษาอื่น ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ผอ.ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม 2 คน เป็นกรรมการ

# ผอ.สถานศึกษา



(1) ผอ.สำนักการศึกษา ผอ.กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา นั้น เป็นประธาน - กรณีสภ.ผอ.สำนักการศึกษา ผอ.กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา นั้น ไม่อาจ ประเมินได้ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้ง ผอ.สำนักการศึกษา ผอ.กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการ ด้านการศึกษา ใกล้เคียง หรือ ปลัด อปท. นั้นเป็นประธานแทน

(2) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือ ผอ.สถานศึกษาอื่น ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ผอ.ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ 2 คน เป็นกรรมการ

# องค์ประกอบที่ 4

เกณฑ์การประเมินผลการพัฒนางาน  
(ผ่านหรือไม่ผ่าน)

# เกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาตนเองตามข้อตกลง

ครู  
ศึกษานิเทศก์  
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
รอง ผอ.สถานศึกษา  
ผอ.สถานศึกษา



1

มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง  
“ผ่านเกณฑ์” จากคณะกรรมการ (3 คน) ผล  
ของแต่ละคนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70

2

มีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.กลางกำหนด  
(ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)



คณะกรรมการ คนที่ 1

ให้คะแนน 80

คณะกรรมการ คนที่ 2

ให้คะแนน 90

คณะกรรมการ คนที่ 3

ให้คะแนน 78

คณะกรรมการ คนที่ 1

ให้คะแนน 90

คณะกรรมการ คนที่ 2

ให้คะแนน 65

คณะกรรมการ คนที่ 3

ให้คะแนน 75

**ครูผู้ช่วย**

**ผ่านการประเมินอย่างเข้ม เป็นครู**

**2 พฤษภาคม 2566**

**ต้องทำ PA หรือไม่**

ขั้นตอน  
PA



จัดทำข้อตกลง PA



แต่งตั้งคณะกรรมการ 3 คน



ประเมิน



นำผลประเมินเข้าระบบ DPA ทุกรอบ หลัง 30 ก.ย.



นำผลไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนวิทยฐานะ

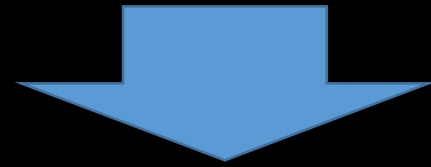
เรามาเขียน  
ข้อตกลงในการพัฒนางาน  
Performance Agreement : PA

---

กันดีกว่า เราจะเขียนอย่างไร กำหนดตัวชี้วัดอย่างไร



ก่อนเขียน PA สิ่งที่ต้องคำนึงถึงสิ่งแรกคือ



ท่านดำรงตำแหน่งอะไร และวิทยฐานะใด

เลือกแบบ PA 1/ส/บส/ศน...ให้ถูกกับตำแหน่งตัวเอง

# ความคาดหวังของตำแหน่ง และ ประเด็นความท้าทาย ของตำแหน่งครู แต่ละวิทยฐานะ สำหรับ PA

ไม่มี  
วิทยฐานะ

คาดหวังว่า  
สามารถ  
ปรับประยุกต์  
การเรียนรู้ได้  
จนเห็นผลลัพธ์  
กับผู้เรียนได้

ชำนาญการ

คาดหวังว่า  
สามารถ  
แก้ไขปัญหา  
คุณภาพการเรียน  
ของผู้เรียนได้

ชำนาญการ  
พิเศษ

คาดหวังว่า  
สามารถ  
ริเริ่มพัฒนา  
คุณภาพการเรียน  
ของผู้เรียนได้

เชี่ยวชาญ

คาดหวังว่า  
สามารถ  
คิดค้นพัฒนา  
นวัตกรรม  
ปรับเปลี่ยนการ  
เรียนให้มี  
คุณภาพสูงขึ้นได้

เชี่ยวชาญ  
พิเศษ

คาดหวังว่า  
สามารถ  
คิดค้นนวัตกรรม  
เผยแพร่และ  
ขยายผลไปสู่การ  
เปลี่ยนแปลงได้

# ส่วนที่ 1

ข้อตกลงการพัฒนางาน

ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

ตำแหน่งครู (ยังไม่มีวิทยฐานะ)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ....

ระหว่างวันที่... เดือน.....พ.ศ. .... ถึงวันที่..... เดือน.....พ.ศ. ....

ผู้จัดทำข้อตกลง

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง ครู

รับเงินเดือนในอันดับ ศศ. .... อัตราเงินเดือน ..... บาท

สถานศึกษา .....สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต. ....

อำเภอ.....จังหวัด.....

ประเภทห้องเรียนที่จัดการเรียนรู้ (สามารถระบุได้มากกว่า ๑ ประเภทห้องเรียน ตามสภาพ

การจัดการเรียนรู้จริง)

ห้องเรียนวิชาสามัญหรือวิชาพื้นฐาน

ห้องเรียนปฐมวัย

ห้องเรียนการศึกษาพิเศษ

ห้องเรียนสายวิชาชีพ

ข้าพเจ้าขอแสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู (ยังไม่มีวิทยฐานะ)

ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแล้วแต่กรณี ไว้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑. ภาระงาน มีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๑.๑ ชั่วโมงสอนตามตารางสอน รวมจำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์ ดังนี้

- กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา.....จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

- กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา.....จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

- กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา.....จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

ฯลฯ

๑.๒ งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

๑.๓ งานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

๑.๔ งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

ผู้จัดทำเขียนข้อมูลส่วนตัว

ณ วันที่ทำข้อตกลง

ด้านภาระงานที่ ก.กลางกำหนด 4 ด้าน




1. ภาระงานด้านชั่วโมงที่ชั่วโมง/สัปดาห์
2. การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน เช่น การจัดทำแผน การสร้างเครื่องมือ การสร้างพัฒนาสื่อ PLC ที่ชั่วโมงต่อสัปดาห์
3. การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เช่น หัวหน้ากลุ่มงาน ประกันคุณภาพการศึกษา ที่ชั่วโมงต่อสัปดาห์
4. งานตอบสนองนโยบายจุดเน้น ของรัฐบาล กระทรวง กรม หน่วยงาน ที่ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ส่วนที่ 1 ด้านที่ 1

ด้านการจัดการเรียนการสอน


8 ตัวชี้วัด

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ไปรตระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (ไปรตระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไปรตระบุ)
ด้านการจัดการเรียนรู้ 8 ตัวชี้วัด เขียนให้ครบทั้งหมด			




<p><b>๑. <u>ด้านการจัดการเรียนรู้</u></b> ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้าง และหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ การศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา การเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน และการอบรม และพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน</p>	1.1 ด้านการจัดการเรียนรู้		
			
	<p>ให้ถามตัวเองก่อนเสมอ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ฉันจะทำอะไร</li> <li>2. ฉันจะทำอย่างไร</li> <li>3. ฉันมีแนวคิดวิธีการ อย่างไรในการทำสิ่งนี้</li> </ol>	<p>ผู้เรียนได้อะไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.....</li> <li>2.....</li> </ol>	<p>วัดผลอย่างไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.....</li> <li>2.....</li> </ol>






<p>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ไปรตระบุ)</p>	<p>ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (ไปรตระบุ)</p>	<p>ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไปรตระบุ)</p>
<p><b>๑. ด้านการจัดการเรียนรู้</b> ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร <u>การออกแบบการจัดการเรียนรู้</u> การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้าง และหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ การศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา การเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน และการอบรม และพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน</p>	<p>1.2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้</p>		
			
	<p>ให้ถามตัวเองก่อนเสมอ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ฉันจะทำอะไร</li> <li>2. ฉันจะทำอย่างไร</li> <li>3. ฉันมีแนวคิดวิธีการ อย่างไรในทำสิ่งนี้</li> </ol>	<p>ผู้เรียนได้อะไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.....</li> <li>2.....</li> </ol>	<p>วัดผลอย่างไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.....</li> <li>2.....</li> </ol>

<p>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ไปรตระบุ)</p>	<p>ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (ไปรตระบุ)</p>	<p>ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไปรตระบุ)</p>
<p><b>๑. ด้านการจัดการเรียนรู้</b> ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ <u>การจัดกิจกรรมการเรียนรู้</u> การสร้าง และหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ การศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา การเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน และการอบรม และพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน</p>	<p>1.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้</p>		
			
	<p>ให้ถามตัวเองก่อนเสมอ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ฉันจะทำอะไร</li> <li>2. ฉันจะทำอย่างไร</li> <li>3. ฉันมีแนวคิดวิธีการ อย่างไรในการทำสิ่งนี้</li> </ol>	<p>ผู้เรียนได้อะไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.....</li> <li>2.....</li> </ol>	<p>วัดผลอย่างไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.....</li> <li>2.....</li> </ol>




<p>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ไปรตระบุ)</p>	<p>ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (ไปรตระบุ)</p>	<p>ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไปรตระบุ)</p>
<p><b>๑. ด้านการจัดการเรียนรู้</b> ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้าง <u>และหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี</u> <u>และแหล่งเรียนรู้</u> การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ การศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา การเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน และการอบรม และพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน</p>	<p>1.4 การสร้าง หรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้</p>		
			
	<p>ให้ถามตัวเองก่อนเสมอ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ฉันจะทำอะไร</li> <li>2. ฉันจะทำอย่างไร</li> <li>3. ฉันมีแนวคิดวิธีการ อย่างไรในการทำสิ่งนี้</li> </ol>	<p>ผู้เรียนได้อะไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.....</li> <li>2.....</li> </ol>	<p>วัดผลอย่างไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.....</li> <li>2.....</li> </ol>

<p>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ไปรตระบุ)</p>	<p>ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (ไปรตระบุ)</p>	<p>ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไปรตระบุ)</p>
<p><b>๑. ด้านการจัดการเรียนรู้</b> ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้าง และหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ การศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา การเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน และการอบรม และพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน</p>	<p>1.5 การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้</p>		
			
	<p>ให้ถามตัวเองก่อนเสมอ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ฉันจะทำอะไร</li> <li>2. ฉันจะทำอย่างไร</li> <li>3. ฉันมีแนวคิดวิธีการ อย่างไรในทำสิ่งนี้</li> </ol>	<p>ผู้เรียนได้อะไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.....</li> <li>2.....</li> </ol>	<p>วัดผลอย่างไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.....</li> <li>2.....</li> </ol>

<p>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ไปรตระบุ)</p>	<p>ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (ไปรตระบุ)</p>	<p>ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไปรตระบุ)</p>
<p><b>๑. ด้านการจัดการเรียนรู้</b> ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้าง และหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ <u>การศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา การเรียนรู้</u> การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน และการอบรม และพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน</p>	<p>1.6 การศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา พัฒนาการเรียนรู้</p>		
			
	<p>ให้ถามตัวเองก่อนเสมอ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ฉันจะทำอะไร</li> <li>2. ฉันจะทำอย่างไร</li> <li>3. ฉันมีแนวคิดวิธีการ อย่างไรในทำสิ่งนี้</li> </ol>	<p>ผู้เรียนได้อะไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.....</li> <li>2.....</li> </ol>	<p>วัดผลอย่างไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.....</li> <li>2.....</li> </ol>

<p>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ไปรตระบุ)</p>	<p>ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (ไปรตระบุ)</p>	<p>ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไปรตระบุ)</p>
<p><b>๑. ด้านการจัดการเรียนรู้</b> ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้าง และหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ การศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา การเรียนรู้ <u>การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน</u> และการอบรม และพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน</p>	<p>1.7 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน</p>		
	<p style="font-size: 2em;">↓</p> <p>ให้ถามตัวเองก่อนเสมอ 1. ฉันจะทำอะไร 2. ฉันจะทำอย่างไร 3. ฉันมีแนวคิดวิธีการ อย่างไรในการทำสิ่งนี้</p>	<p style="font-size: 2em;">↓</p> <p>ผู้เรียนได้อะไร 1..... 2.....</p>	<p style="font-size: 2em;">↓</p> <p>วัดผลอย่างไร 1..... 2.....</p>



<p>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ไปรตระบุ)</p>	<p>ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (ไปรตระบุ)</p>	<p>ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไปรตระบุ)</p>
<p><b>๑. ด้านการจัดการเรียนรู้</b> ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้าง และหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ การศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา การเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน <u>และการอบรม และพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน</u></p>	<p>1.8 อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน</p>		
			
	<p>ให้ถามตัวเองก่อนเสมอ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ฉันจะทำอะไร</li> <li>2. ฉันจะทำอย่างไร</li> <li>3. ฉันมีแนวคิดวิธีการ อย่างไรในการทำสิ่งนี้</li> </ol>	<p>ผู้เรียนได้อะไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.....</li> <li>2.....</li> </ol>	<p>วัดผลอย่างไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.....</li> <li>2.....</li> </ol>

ส่วนที่ 1 ด้านที่ 2

ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน  
การจัดการเรียนรู้ 4 ตัวชี้วัด

<p>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ไปรตระบุ)</p>	<p>ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (ไปรตระบุ)</p>	<p>ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไปรตระบุ)</p>
<p>ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มี 4 ตัวชี้วัด เขียนให้ครบทั้งหมด</p>			
<p>๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้</p> <p>ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง <u>การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน</u> <u>และรายวิชา</u> การดำเนินการตามระบบ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การปฏิบัติงาน วิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา และการประสานความร่วมมือกับ ผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย และหรือ สถานประกอบการ</p>	<p>2.1 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนรายวิชา</p>		
	<p style="font-size: 2em;">↓</p> <p>ให้ถามตัวเองก่อนเสมอ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ฉันจะทำอะไร</li> <li>2. ฉันจะทำอย่างไร</li> <li>3. ฉันมีแนวคิดวิธีการ อย่างไรในการทำสิ่งนี้</li> </ol>	<p style="font-size: 2em;">↓</p> <p>ผู้เรียนได้ทำอะไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.....</li> <li>2.....</li> </ol>	<p style="font-size: 2em;">↓</p> <p>วัดผลอย่างไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.....</li> <li>2.....</li> </ol>

<p>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ไปรตระบุ)</p>	<p>ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (ไปรตระบุ)</p>	<p>ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไปรตระบุ)</p>
<p>๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชา <u>การดำเนินการตามระบบ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียน</u> การปฏิบัติงาน วิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา และการประสานความร่วมมือกับ ผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย และหรือ สถานประกอบการ</p>	<p>2.2 การดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน</p>		
	<p style="font-size: 2em;">↓</p> <p>ให้ถามตัวเองก่อนเสมอ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ฉันจะทำอะไร</li> <li>2. ฉันจะทำอย่างไร</li> <li>3. ฉันมีแนวคิดวิธีการ อย่างไรในการทำสิ่งนี้</li> </ol>	<p style="font-size: 2em;">↓</p> <p>ผู้เรียนได้ทำอะไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.....</li> <li>2.....</li> </ol>	<p style="font-size: 2em;">↓</p> <p>วัดผลอย่างไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.....</li> <li>2.....</li> </ol>



<p>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ไปรตระบุ)</p>	<p>ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (ไปรตระบุ)</p>	<p>ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไปรตระบุ)</p>
<p>๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชา การดำเนินการตามระบบ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียน <u>การปฏิบัติงาน วิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา</u> และการประสานความร่วมมือกับ ผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย และหรือ สถานประกอบการ</p>	<p>2.3 ปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา</p>		
	<p style="font-size: 2em;">↓</p> <p>ให้ถามตัวเองก่อนเสมอ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ฉันจะทำอะไร</li> <li>2. ฉันจะทำอย่างไร</li> <li>3. ฉันมีแนวคิดวิธีการ อย่างไรในการทำสิ่งนี้</li> </ol>	<p style="font-size: 2em;">↓</p> <p>ผู้เรียนได้ทำอะไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.....</li> <li>2.....</li> </ol>	<p style="font-size: 2em;">↓</p> <p>วัดผลอย่างไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.....</li> <li>2.....</li> </ol>

<p>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ไปรตระบุ)</p>	<p>ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (ไปรตระบุ)</p>	<p>ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไปรตระบุ)</p>
<p>๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชา การดำเนินการตามระบบ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การปฏิบัติงาน วิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา <u>และการประสานความร่วมมือกับ</u> <u>ผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย และหรือ</u> <u>สถานประกอบการ</u></p>	<p>2.4 ประสานร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย สถานประกอบการ</p>		
	<p style="font-size: 2em;">↓</p> <p>ให้ถามตัวเองก่อนเสมอ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ฉันจะทำอะไร</li> <li>2. ฉันจะทำอย่างไร</li> <li>3. ฉันมีแนวคิดวิธีการ อย่างไรในการทำสิ่งนี้</li> </ol>	<p style="font-size: 2em;">↓</p> <p>ผู้เรียนได้ทำอะไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.....</li> <li>2.....</li> </ol>	<p style="font-size: 2em;">↓</p> <p>วัดผลอย่างไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.....</li> <li>2.....</li> </ol>



ส่วนที่ 1 ด้านที่ 3

ด้านการพัฒนาตนเองและ

วิชาชีพ 3 ตัวชี้วัด

<p>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการ พัฒนาตามข้อตกลง ใน ๑ รอบการ ประเมิน (โปรตรระบุ)</p>	<p>ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (โปรตรระบุ)</p>	<p>ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตรระบุ)</p>
<p>ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มี 3 ตัวชี้วัด เขียนให้ครบทั้งหมด</p>			

<p>๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ</p> <p><u>ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง</u> <u>การพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ</u> <u>และต่อเนื่อง</u> การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการ เรียนรู้และการนำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้</p>	<p>3.1 พัฒนาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p>		
			
	<p>ให้ถามตัวเองก่อนเสมอ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ฉันจะทำอะไร</li> <li>2. ฉันจะทำอย่างไร</li> <li>3. ฉันมีแนวคิดวิธีการ อย่างไรในทำสิ่งนี้</li> </ol>	<p>ผู้เรียนได้อะไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.....</li> <li>2.....</li> </ol>	<p>วัดผลอย่างไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.....</li> <li>2.....</li> </ol>

<p>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการ พัฒนาตามข้อตกลง ใน ๑ รอบการ ประเมิน (โปรตรอบ)</p>	<p>ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (โปรตรอบ)</p>	<p>ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตรอบ)</p>
---	---	--	--

๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ  
ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง  
การพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ  
และต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยน  
เรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการ  
เรียนรู้และการนำความรู้ความสามารถ  
ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง  
และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการ  
เรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน  
และการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

3.2 มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC

		
<p>ให้ถามตัวเองก่อนเสมอ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ฉันจะทำอะไร</li> <li>ฉันจะทำอย่างไร</li> <li>ฉันมีแนวคิดวิธีการ อย่างไรในทำสิ่งนี้</li> </ol>	<p>ผู้เรียนได้อะไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.....</li> <li>2.....</li> </ol>	<p>วัดผลอย่างไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.....</li> <li>2.....</li> </ol>

<p>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการ พัฒนาตามข้อตกลง ใน ๑ รอบการ ประเมิน (โปรตรอบ)</p>	<p>ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (โปรตรอบ)</p>	<p>ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตรอบ)</p>
---	---	--	--

<p>๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการ เรียนรู้และการนำ<u>ความรู้ความสามารถ</u> <u>ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง</u> <u>และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการ</u> <u>เรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน</u> <u>และการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้</u></p>	<p>3.3 นำความรู้ความสามารถ ทักษะฯ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้</p>		
			
	<p>ให้ถามตัวเองก่อนเสมอ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ฉันจะทำอะไร</li> <li>2. ฉันจะทำอย่างไร</li> <li>3. ฉันมีแนวคิดวิธีการ อย่างไรในทำสิ่งนี้</li> </ol>	<p>ผู้เรียนได้อะไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.....</li> <li>2.....</li> </ol>	<p>วัดผลอย่างไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.....</li> <li>2.....</li> </ol>

## ส่วนที่ 2

ข้อตกลงการพัฒนางาน  
ที่เป็นประเด็นท้าทาย

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ประเด็นที่ท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งครู (ยังไม่มีวิทยฐานะ) ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ การปรับปรุงยุค การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น (ทั้งนี้ ประเด็นท้าทายอาจจะแสดง

ประเด็นท้าทาย เรื่อง .....



ควรเขียนชื่อเรื่องที่มีตัวแปรที่ต้องการพัฒนา หรือ  
กลุ่มผู้เรียนที่ต้องการพัฒนา

๑. สภาพปัญหาของผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้



ปัญหามีความสำคัญอย่างไร มีปัญหาอะไร แนวคิด  
จะพัฒนาอย่างไร

๒. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล



วิธีการดำเนินการมีกลุ่มเป้าหมายใด ให้บรรลุผล  
อย่างไร มีขั้นตอนอย่างไร ประเมินผลอย่างไร

๓. ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง

๓.๑ เชิงปริมาณ



ผลลัพธ์เชิงปริมาณเท่าไร ร้อยละเท่าไร ครอบคลุม  
แค่ไหน มากน้อยเพียงไร

๓.๒ เชิงคุณภาพ

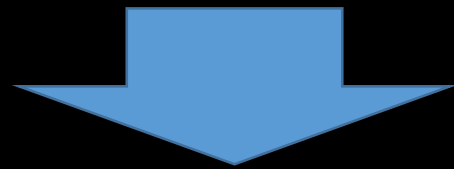


ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ เกิดอะไรขึ้นกับผู้เรียน พัฒนา  
อย่างไร ดีขึ้นอย่างไร เด่นอย่างไร คุณภาพอย่างไร



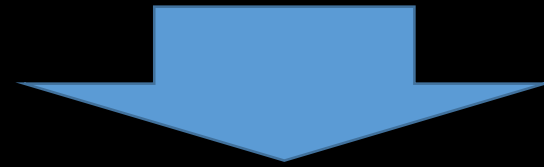
การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ  
เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อให้มี  
หรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น



ครู / ศึกษานิเทศก์ / ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
/รอง ผอ.สถานศึกษา / ผอ.สถานศึกษา

# การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อให้มี หรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น 5 องค์ประกอบ



1

คุณสมบัติ  
ผู้รับการ  
ประเมิน

2

การประเมิน  
ผลงาน  
แต่ละวิทยฐานะ

3

คณะกรรมการ  
การประเมิน  
ผลงาน

4

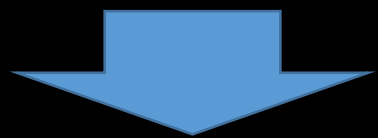
เกณฑ์การ  
ตัดสินการ  
ประเมินผลงาน

5

การแต่งตั้งให้มี  
หรือเลื่อน  
วิทยฐานะสูงขึ้น

# องค์ประกอบที่ 1

คุณสมบัติผู้ขอรับการประเมิน



กรณีปกติ



กรณีลดระยะเวลา



กรณี 3 จังหวัด  
ชายแดนใต้

# คุณสมบัติกรณียกเลิก

ระยะเวลา

การพัฒนางาน

วินัย/จรรยาบรรณ



ดำรงตำแหน่งหรือดำรงตำแหน่งปัจจุบันมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 4 ปี ติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่น ตามที่ ก.กลาง เทียบเท่า

มีการพัฒนางานตาม ข้อตกลงในช่วงระยะเวลา ย้อนหลัง 3 รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงาน เป็นไปตามที่ ก.กลางกำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70

ในช่วงระยะเวลา ย้อนหลัง 4 ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินัยชี้ขาดจรรยาบรรณทางวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์

# คุณสมบัติการผลิตระยะเวลา

ระยะเวลา

การพัฒนางาน

วินัย/จรรยาบรรณ



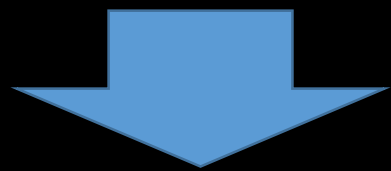
ดำรงตำแหน่งหรือดำรงตำแหน่งปัจจุบันมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 4 ปี ติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่น ตามที่ ก.กลาง เทียบเท่า

มีการพัฒนางานตาม ข้อตกลงในช่วงระยะเวลา ไม่น้อยกว่า 2 รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงาน เป็นไปตามที่ ก.กลางกำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70

ในช่วงระยะเวลา ไม่น้อยกว่า 3 ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินัยชี้ขาดจรรยาบรรณทางวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์



คุณสมบัติที่ลดระยะเวลา



ลดระยะเวลาได้ ต้องเข้าใจอะไรบ้าง  
ลดได้กี่ปี

# เงื่อนไขการลดระยะเวลา เข้าข้อใดข้อหนึ่งดังนี้

1

ทาง  
ภาษาต่างประเทศ

2

ในสถานศึกษา  
พื้นที่พิเศษ

3

การพัฒนาตนเอง  
ต่อเนื่อง

4

ผ่านการประเมิน  
สมรรถนะฯ

ทั้งนี้ผู้มีคุณสมบัติ 1 – 4 ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานติดต่อกัน ดีเด่น 4 รอบการประเมิน

คุณสมบัติแต่ละข้อ 1 – 4 มีเงื่อนไขอะไรบ้าง

เงื่อนไขที่

1

ทางภาษาต่างประเทศ

เป็นผู้มีความสามารถทาง  
ภาษาต่างประเทศ  
สูงกว่าระดับ B 1

หรือสำหรับครูผู้สอนในกลุ่มสาระ  
ภาษาต่างประเทศ  
มีผลทดสอบสูงกว่า B 2



เกณฑ์ทดสอบ B 1 B 2 โดยเทียบเกณฑ์ผลการทดสอบ CEFR  
อายุไม่เกิน 2 ปี นับถึงวันยื่นคำขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

# Common European Framework of Reference for Languages (CEFR)

คือมาตรฐานสากลที่ใช้อธิบายระดับความเชี่ยวชาญทาง  
ภาษา CEFR ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในทวีป  
ยุโรป และมีการยอมรับเพิ่มมากขึ้นทั่วโลก

มี 6 ระดับ

**A1**

**ระดับเริ่มต้น**

EF SET  
1-30

**A2**

**ระดับต้น**

EF SET  
31-40

**B1**

**ระดับกลาง**

EF SET  
41-50

**B2**

**ระดับกลางสูง**

EF SET  
51-60

**C1**

**ระดับสูง**

EF SET  
61-70

**C2**

**ระดับชำนาญ**

EF SET  
71-100

เงื่อนไขที่

2

ในสถานศึกษาพื้นที่พิเศษ

ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษที่อยู่ในพื้นที่ยากลำบาก  
ไม่สามารถเดินทางด้วยพาหนะใดๆได้สะดวกทั้งปีหรือพื้นที่ที่เสี่ยงต่อความมั่นคง  
ของประเทศ หรือเหตุอื่นตามที่ ก.กลางกำหนด

เกาะ

หุบเขา

ภูเขาสูง

เชิงเขา

ต้องปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่พิเศษไม่น้อยกว่า 3 ปีนับถึงวันที่ยื่นขอมีวิทยฐานะหรือ  
เลื่อนวิทยฐานะ (กรณีพื้นที่พิเศษ ไม่รวมผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์)



# เงื่อนไขที่

3

# การพัฒนาตนเองต่อเนื่อง

ครู

ผู้บริหารสถานศึกษา

ศึกษานิเทศก์

ได้รับคุณวุฒิสูงขึ้นในระดับ  
ป.โท หรือ ป.เอก ที่เกี่ยวข้อง  
การจัดการเรียนรู้ (ยกเว้น  
สาขาบริหารการศึกษา)

ได้รับคุณวุฒิที่สูงขึ้นใน  
ระดับ ป.เอก ที่เกี่ยวข้อง  
กับการจัดการเรียนรู้และ  
การบริหารจัดการศึกษา

ได้รับคุณวุฒิที่สูงขึ้นใน  
ระดับ ป.เอก ที่เกี่ยวข้อง  
กับการจัดการเรียนรู้และ  
การบริหารจัดการศึกษา

ต้องเป็นวุฒิ ที่ ก.กลางรับรอง และเป็นวุฒิระดับสูงสุดของผู้ที่มีวิทยฐานะ  
หรือเลื่อนวิทยฐานะเท่านั้น ไม่ให้เอาวุฒิระดับเดียวกันมาใช้ซ้ำอีก

**เงื่อนไขที่**

**4**

**ผ่านการประเมินสมรรถนะ (อาชีวะ)**

เป็นผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพชั้น 8  
(กรอบคุณวุฒิแห่งชาติระดับ 8 ได้รับการรับรองจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ)

นำมาลดระยะเวลา  
ได้เพียงครั้งเดียว

ไม่ให้นำมาใช้สำหรับผู้ดำรง  
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

# คุณสมบัติกรณี 3 จังหวัดชายแดนใต้



จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา  
(สงขลาเฉพาะพื้นที่อำเภอ เทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ)



ใช้เฉพาะการประเมิน  
วิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

# กรณี 3 จังหวัดชายแดนใต้ (เฉพาะประเมิน ชำนาญการและชำนาญการพิเศษ)

## ระยะเวลา

ดำรงตำแหน่งหรือดำรงตำแหน่ง  
ปัจจุบันมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี  
ติดต่อกันหรือดำรงตำแหน่งอื่น  
ตามที่ ก.กลาง เทียบเท่า  
โดยต้อง.....

ต้องปฏิบัติงานในพื้นที่.....  
ไม่น้อยกว่า 1 ปี  
นับถึงวันที่ยื่นขอ

## การพัฒนางาน

มีการพัฒนางานตาม  
ข้อตกลงในช่วงระยะเวลา  
อย่างน้อย 1 รอบการประเมิน  
โดยในแต่ละรอบการ  
ประเมินต้องมีภาระงาน  
เป็นไปตามที่ ก.กลางกำหนด  
และมีผลการประเมินไม่ต่ำ  
กว่า ร้อยละ 70

## วินัย/จรรยาบรรณ

ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย 2  
ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทาง  
วินัยที่หนักกว่าภาคทัณฑ์  
หรือไม่เคยถูกวินัยชี้ขาด  
จรรยาบรรณทางวิชาชีพที่  
หนักกว่าภาคทัณฑ์

สรุปคุณสมบัติ

ระยะเวลา

ผลการประเมิน

จรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติ 4 ปี  
(เวลาปกติ)

ใช้ผลการประเมิน 3 รอบ  
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

3 ปีย้อนหลัง  
ไม่ถูกลงโทษหนักกว่า  
ภาคทัณฑ์

คุณสมบัติ 3 ปี  
(ลดระยะเวลา)

ใช้ผลการประเมิน 2 รอบ  
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

2 ปีย้อนหลัง  
ไม่ถูกลงโทษหนักกว่า  
ภาคทัณฑ์

คุณสมบัติ 2 ปี  
(พื้นที่ 3 จังหวัด)

ใช้ผลการประเมิน 1 รอบ  
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

1 ปีย้อนหลัง  
ไม่ถูกลงโทษหนักกว่า  
ภาคทัณฑ์



# องค์ประกอบที่ 2

การประเมินผลงานแต่ละวิทยฐานะ  
(แต่ละวิทยฐานะประเมินอะไร)

# การประเมินผลงานแต่ละวิทยฐานะ

วิทยฐานะชำนาญการ  
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ



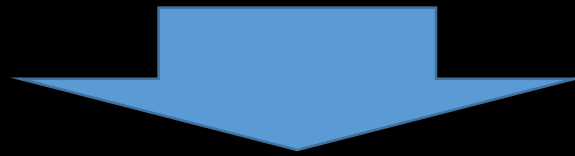
ผ่านการประเมิน 2 ด้าน

วิทยฐานะเชี่ยวชาญ  
วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ



ผ่านการประเมิน 3 ด้าน

วิทยาลัยนานาชาติการ  
วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ



ผ่านการประเมิน 2 ด้าน  
แต่ทุกคนต้องผ่านด้านใดบ้าง?

วิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ



ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน  
2 ด้าน ดังนี้

ครู



ด้านที่ 1 ด้านทักษะการจัดการเรียนการสอนและการจัดการชั้นเรียน

ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ศึกษานิเทศก์



ด้านที่ 1 ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อนวัตกรรมหรือเทคโนโลยี  
การนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา

ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศศึกษา

ผอ.ศพด.  
/รอง ผอ.  
สถานศึกษา  
/ ผอ.สถานศึกษา



ด้านที่ 1 ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการ  
บริหาร

ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

วิทยฐานะชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ  
ตอนนี้รู้แล้วว่าต้องผ่าน 2 ด้าน



แต่ละด้าน เขาให้ทำอะไร

ด้านที่ 1 ทำอะไร

ด้านที่ 2 ทำอะไร

# ครู(ชก/ศพ)

1. แผนการจัดการเรียนรู้ ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ตามที่ปรากฏในไฟล์ วัสดุทัศนักรสอนในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ผู้ขอได้จัดทำขึ้นและนำไปใช้ในช่วงที่ดำรงตำแหน่งครูหรือวิทยฐานะครูชำนาญการ แล้วแต่กรณี

ด้านที่ 1 ด้านทักษะการจัดการเรียนการสอนและการจัดการชั้นเรียน

2. ไฟล์วัสดุทัศนักร 2 ไฟล์

2.1 ไฟล์วัสดุทัศนักรบันทึกการสอนที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับแผนฯ ที่เสนอข้อ 1 โดยมีรู้แบบตามที่ ก.กลางกำหนด (ไม่เกิน 50 นาที)

2.2 ไฟล์วัสดุทัศนักรที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ข้อ1 (ไม่เกิน 10 นาที)

ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

พิจารณาจากผลงาน หรือผลการปฏิบัติงานของผู้เรียนที่ปรากฏในภายหลังการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนตามไฟล์ วัสดุทัศนักรบันทึกการสอนที่เสนอในด้านที่ 1 โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล เช่น ไฟล์วิดีโอ ไฟล์ภาพ หรือไฟล์ PDF



ผอ.ศพด.รอง ผอ./ผอ.  
สถานศึกษา (ชก/ศพ)

ด้านที่ 1 ด้านทักษะการ  
วางแผนพัฒนาการพัฒนา  
สถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้  
เครื่องมือ หรือนวัตกรรมการ  
บริหาร

ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการ  
พัฒนาการบริหาร  
สถานศึกษา

1.รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ  
นวัตกรรม ตามโครงการแผนพัฒนาสถานศึกษา เป็นไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้น  
และนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งหรือดำรงวิทย  
ฐานะ แล้วแต่กรณี

2.นำเสนอผลการพัฒนา ฯลฯ ตามข้อ 1 โดยแสดงให้เห็นสภาพปัญหา ที่มา หรือแรง  
บันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะ ที่ขอรับการประเมิน  
และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น จากการดำเนินการส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา  
จัดทำเป็นไฟล์ วิดีทัศน์ 1 ไฟล์ (ไม่เกิน 15 นาที)

พิจารณาจากผลงาน หรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่  
เปลี่ยนแปลง พัฒนาในทางที่ดีขึ้น เป็นต้นแบบ ส่งผลคุณภาพตามด้านที่ 1 โดยจัดทำเป็น  
ไฟล์ วิดีทัศน์ 1 ไฟล์ (ไม่เกิน 10 นาที)

## ศึกษานิเทศก์(ชก/ศพ)

ด้านที่ 1 ด้านทักษะการวางแผน  
พัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์  
สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีการ  
นิเทศศึกษา หรือการพัฒนา  
คุณภาพสถานศึกษาหรือ  
หน่วยงานการศึกษา

ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการ  
พัฒนาการนิเทศศึกษา

1. รายงานผลการดำเนินการตามแผนนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม ฯลฯ  
ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอให้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศศึกษา  
จริงในช่วงดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หรือ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ แล้วแต่กรณี

2. การนำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม ฯลฯ ตามโครงการ  
แผนการนิเทศศึกษาข้อ 1 โดยให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการ  
ปฏิบัติงานที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิด  
จากการดำเนินโครงการ ซึ่งสะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้ การจัดการศึกษา การ  
พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน เป็นไฟล์ วิดีทัศน์ 1 ไฟล์ (ไม่เกิน 15  
นาที)

พิจารณาจากผลงาน หรือ ผลการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ ที่สะท้อนคุณภาพการ  
จัดการเรียนการสอนหรือการจัดการศึกษา หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือ  
หน่วยงานการศึกษา ที่พัฒนาเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนที่เสนอ  
ในด้านที่ 1 นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ 1 ไฟล์ (ไม่เกิน 10 นาที)

วิทยาลัยนานาชาติเชี่ยวชาญ  
วิทยาลัยนานาชาติพิเศษ

# วิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ



ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน  
3 ด้าน ดังนี้

ครู



ด้านที่ 1 ด้านทักษะการจัดการเรียนการสอนและการจัดการชั้นเรียน

ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ด้านที่ 3 ด้านผลงานทางวิชาการ

ศึกษานิเทศก์



ด้านที่ 1 ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา

ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศศึกษา

ด้านที่ 3 ด้านผลงานทางวิชาการ

ผอ.ศพด.  
/รอง ผอ.  
สถานศึกษา  
/ ผอ.สถานศึกษา



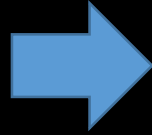
ด้านที่ 1 ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร

ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

ด้านที่ 3 ด้านผลงานทางวิชาการ

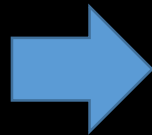
# ครู (ชช/ชช.พิเศษ)

ด้านที่ 1 ด้านทักษะการ  
จัดการเรียนการสอนและการ  
จัดการชั้นเรียน



เช่นเดียวกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์การ  
เรียนรู้ของผู้เรียน



เช่นเดียวกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ 3 ด้านผลงานทาง  
วิชาการ



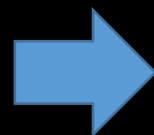
ครูเชี่ยวชาญ เป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ หรือนวัตกรรมการจัดการ  
เรียนรู้ ที่เสนอถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการ  
ประเมิน 1 รายการ รูปแบบ ไฟล์ PDF



ครูเชี่ยวชาญพิเศษ (ผลงานเช่นเดียวกับครูเชี่ยวชาญ) และได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย  
ในวารสารวิชาการ ในฐานข้อมูลศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai-journal  
Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม 1 หรือกลุ่ม 2 โดยให้ส่งบทความที่ตีพิมพ์ เป็นไฟล์  
PDF ด้วย

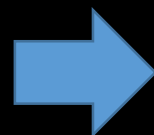
# ศึกษานิเทศก์ (ชช/ชช.พิเศษ)

ด้านที่ 1 ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีการนิเทศศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา



เช่นเดียวกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศศึกษา



เช่นเดียวกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ 3 ด้านผลงานทางวิชาการ



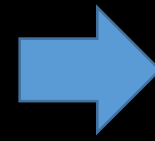
ระดับเชี่ยวชาญ เป็นผลงานวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และ นวัตกรรมทางการนิเทศการศึกษาที่เสนอถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐาน วิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน 1 รายการ รูปแบบ ไฟล์ PDF



ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (ผลงานเช่นเดียวกับเชี่ยวชาญ) และได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการ ในฐานข้อมูลศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai-journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม 1 หรือกลุ่ม 2 โดยให้ส่งบทความที่ตีพิมพ์ เป็นไฟล์ PDF ด้วย ทั้งนี้ ต้องเป็นผลงานในช่วงดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงตำแหน่งอยู่ (ย้อนหลัง 4 ปี หรือ 3 ปี) ไม่ เป็นผลงานเพื่อรับปริญญา ที่เคยใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง หรือวิทยฐานะมาแล้ว

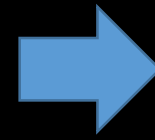
# ผอ.ศพด. /รอง ผอ.สถานศึกษา /ผอ.สถานศึกษา (ชช/ชช.พิเศษ)

ด้านที่ 1 ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการพัฒนาสถานศึกษา  
กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมการบริหาร



เช่นเดียวกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา



เช่นเดียวกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ 3 ด้านผลงานทาง  
วิชาการ

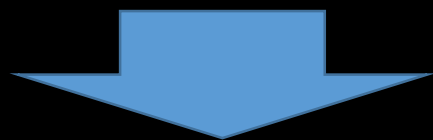


ระดับเชี่ยวชาญ เป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา และนวัตกรรม  
ทางการบริหารสถานศึกษาที่เสนอถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทย  
ฐานะที่ขอรับการประเมิน 1 รายการ รูปแบบ ไฟล์ PDF

ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (ผลงานเช่นเดียวกับเชี่ยวชาญ) และได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยใน  
วารสารวิชาการ ในฐานข้อมูลศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai-journal Citation  
Index Centre (TCI) กลุ่ม 1 หรือกลุ่ม 2 โดยให้ส่งบทความที่ตีพิมพ์ เป็นไฟล์ PDF ด้วย  
ทั้งนี้ต้องเป็นผลงานในช่วงดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงตำแหน่งอยู่(ย้อนหลัง 4 ปีหรือ 3 ปี)  
ไม่เป็นผลงานเพื่อรับปริญญา ที่เคยใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง หรือวิทยฐานะมาแล้ว  
\*\*\*ผอ.ศพด. และ รอง ผอ.สถานศึกษา ขอรับการประเมินได้เฉพาะวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

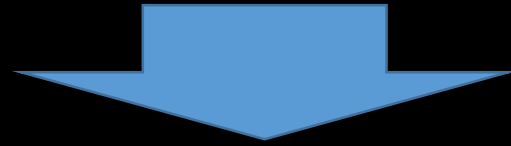


**คณะกรรมการประเมินผลงาน**



**แต่งตั้งใคร ใครเป็นคนแต่งตั้ง**

# คณะกรรมการประเมินผลงาน



ให้ นายก อปท. แต่งตั้งจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ  
ที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด 3 คน ต่อผู้ขอ 1 ราย  
ทั้งนี้การกำหนดรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ และการแต่งตั้ง  
คณะกรรมการประเมิน ให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA  
ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนด

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง



มาดูแลอะไร มาประเมินอะไร

# คณะกรรมการประเมินวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

ครู

ด้านที่ 1 ด้านทักษะการจัดการเรียนการสอนและการจัดการชั้นเรียน

ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ศึกษานิเทศก์

ด้านที่ 1 ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา

ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศศึกษา

ผอ.ศพด.  
/รอง ผอ.  
สถานศึกษา  
/ ผอ.สถานศึกษา

ด้านที่ 1 ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร

ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

# คณะกรรมการประเมินวิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ

ครู

ด้านที่ 1 ด้านทักษะการจัดการเรียนการสอนและการจัดการชั้นเรียน

ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ด้านที่ 3 ด้านผลงานทางวิชาการ

ศึกษานิเทศก์

ด้านที่ 1 ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา

ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศศึกษา

ด้านที่ 3 ด้านผลงานทางวิชาการ

ผอ.ศพด.  
/รอง ผอ.  
สถานศึกษา  
/ ผอ.สถานศึกษา

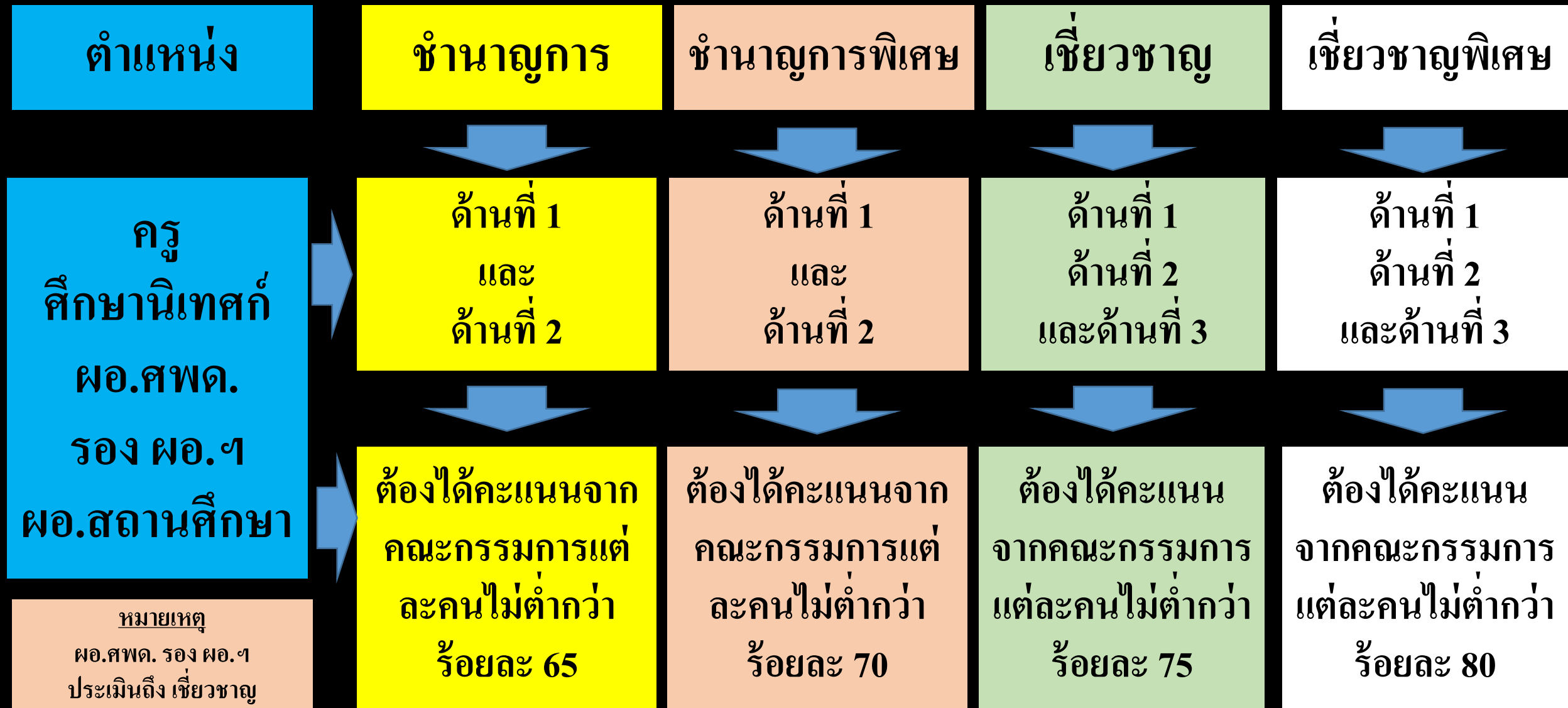
ด้านที่ 1 ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร

ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

ด้านที่ 3 ด้านผลงานทางวิชาการ

\*\*\*ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ รอง ผอ.สถานศึกษา เฉพาะวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

# เกณฑ์การตัดสินการประเมินผลงาน



**คณะกรรมการประเมินเสร็จแล้ว**



**นำผลการประเมินเข้าระบบ DPA  
เพื่อแจ้งผลประเมินกลับ**



# การแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

ให้ นายก อปท. โดย  
ความเห็นชอบ  
ก.จังหวัด ออกคำสั่ง  
แต่งตั้งข้าราชการหรือ  
พนักงานครู ให้มีหรือ  
เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น



มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษานั้น หรือ สำนักการศึกษา  
กองการศึกษา ส่วนราชการด้านการศึกษา นั้น  
นำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์



กรณีปรับปรุงผลงานด้านวิชาการ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษา  
นั้น หรือสำนักการศึกษา กองการศึกษา ส่วนราชการด้าน  
การศึกษา นั้น นำข้อมูลผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงครบถ้วน  
สมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

สรุปการยื่น

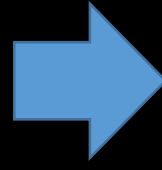
คำขอมิหรือเดือนวิทย์ฐานะ

-----

ขั้นตอน

คำขอมิหรือเดือนวิทย์ฐานะ

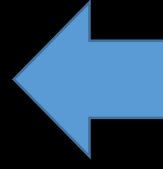
เจ้าตัวตรวจสอบคุณสมบัติตัวเอง  
ยื่นได้ตลอดปี ภาคเรียนละ 1 ครั้ง



เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ



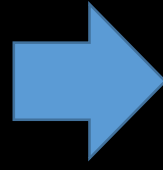
นำข้อมูลเข้าระบบ DPA  
แสกนคำขอ+แบบประเมิน+แบบสรุป  
+คลิปตามเงื่อนไข



ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบ



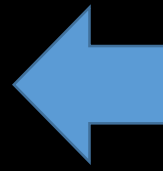
แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ระบบ  
DPA จะส่วมคณะกรรมการเอง แจ้งเดือนทาง  
เมลย์คณะกรรมการ ไม่รู้ตัวคณะกรรมการ



คณะกรรมการประเมินเสร็จ ส่งผลการ  
ประเมินเข้าไปที่ ระบบ DPA



นายกออกคำสั่งแต่งตั้ง  
ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ



อปท. เสนอขอความเห็นชอบ ก.จังหวัด ให้เลื่อนวิทยฐานะ  
(ชก./ชพ. จบที่ ก.จังหวัด หากเป็น ชช/ชช.พิเศษ ก.กลาง)


# 4 เรื่องที่มักเข้าใจผิด

เกี่ยวกับ **วPA**

# สิ่งที่ไม่ควรเข้าใจผิด

ถ้าไม่อยากเลื่อนวิทยฐานะก็ไม่จำเป็นต้องทำ PA

# สิ่งที่ถูกต้อง

 ต้องทำ วPA ข้อยกกลางพัฒนางานร่วมกับ ผอ.  
ทุกปีงบประมาณ เพื่อคงวิทยฐานะ

โดย วPA ต้องทำตาม  
ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง  
ตามตำแหน่งและวิทยฐานะ  
(ห้ามต่ำกว่าตำแหน่งวิทยฐานะที่ดำรงอยู่)





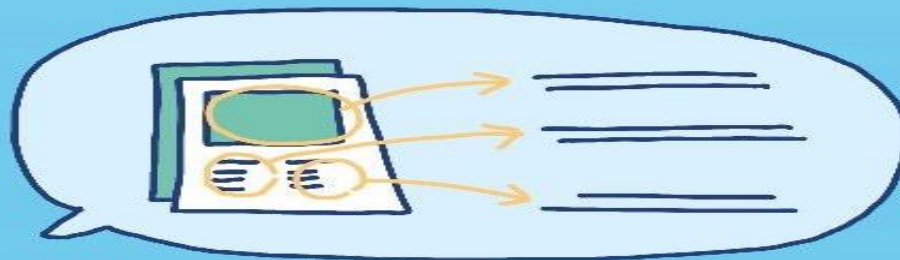
# ❌ สิ่งที่ไม่ควรเข้าใจผิด

1 ตัวชี้วัด = 1 ชิ้นงาน

# สิ่งที่ถูกต้อง

ไม่จำเป็น ครูสามารถออกแบบ  
ให้ 1 ชิ้นงาน บูรณาการตอบโจทย์หลายตัวชี้วัดได้

แต่ต้องอธิบายให้คณะกรรมการเข้าใจได้ว่าเป็นผลลัพธ์ของตัวชี้วัดใด



# ❌ สิ่งที่ไม่ควรเข้าใจผิด

เปลี่ยนแปลงประเด็นทำทนายระหว่างทอมไม่ได้

# ✅ สิ่งที่ถูกต้อง

สามารถเปลี่ยนแปลงประเด็นทำทนายได้  
หากปัญหาของนักเรียน(กลุ่มเป้าหมาย)มีการเปลี่ยนแปลง

แต่ต้องมีการพูดคุยกับผู้อำนวยความสะดวก เพื่อทำข้อตกลงใหม่





❌ สิ่งที่ไม่ควรเข้าใจผิด

ต้องทำคสลิปทุกปี

สิ่งที่ถูกต้อง

ทำคสลิปก็ต่อเมื่อต้องการขอมี/เลื่อนวิทยฐานะ ✓

ซึ่งต้องมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่ ก.ค.ศ. กำหนด



มีระยะดำรงตำแหน่ง  
ตามมาตรฐานที่กำหนด



ผ่านเกณฑ์การประเมิน PA  
ย้อนหลัง 3 รอบ



มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม  
และจรรยาบรรณ

คลิปวิดีโอไม่ต้องส่งทุกปี ไม่ต้องลงในระบบ DPA  
ทุกปี แต่ควรถ่ายเก็บไว้ ทุกเทอม ทุกปี เพื่อเอาไว้  
เลือกคลิป ที่ดีที่สุด สมบูรณ์ที่สุด เหมาะสมที่สุด  
ที่จะใช้ส่งเพื่อขอรับการประเมินผลงาน  
สิ่งที่ต้องลงในระบบ DPA ทุกปี  
คือ ผลประเมิน PA

การดำเนินการ

ระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

1

ย้ายยื่นคำขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์เดิม  
หลักเกณฑ์ 2550 หรือ 2561



ย้ายยื่นก่อน 1 ตุลาคม 2565



ย้ายยังไม่แล้วเสร็จให้  
ดำเนินการให้แล้ว  
เสร็จ

ผู้ที่อยู่ในระหว่างการ  
ปรับปรุงแก้ไขผลงาน  
ให้ดำเนินการต่อไปให้  
แล้วเสร็จ

ถ้าประสงค์ไม่ยื่น  
แบบเดิมต่อไปแล้ว  
ให้มีหนังสือยกเลิก

2

ย้ายยื่นคำขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์เดิม  
หลักเกณฑ์ 2550 ในช่วงเปลี่ยนผ่าน 2561 ไปแล้ว



แต่ไม่ได้ใช้สิทธิการยื่นช่วงเปลี่ยนผ่าน ตามเกณฑ์ 2561



จะไม่มีสิทธิใช้เกณฑ์ 2550 ได้อีก

3

ถ้าจะขอมีหรือเลื่อนตามหลักเกณฑ์ 2550 หรือ 2561  
ให้ยื่นคำขอให้ 1 ครั้ง 1 ระดับ ดังนี้

หลักเกณฑ์ 2550

ถ้าครุมีคุณสมบัติ  
ครบถ้วน ภายใน  
30 กันยายน 2566  
ให้ยื่นคำขอมีหรือเลื่อน  
ภายใน 31 ตุลาคม 2566

หลักเกณฑ์ 2561

ถ้าครุมีคุณสมบัติ  
ครบถ้วน ภายใน  
30 กันยายน 2566  
ให้ยื่นคำขอมีหรือเลื่อน  
ภายใน 31 ตุลาคม 2566

ศึกษานิเทศก์/รอง ผอ./ผอ.

ดำรงตำแหน่งก่อน 1 ตุลาคม 2565 ขอ  
มีหรือเลื่อนตามหลักเกณฑ์ 2550 มี  
คุณสมบัติครบก่อน 1 ตุลาคม 2565  
หรือ 1 ตุลาคม 2565 เป็นต้นไป  
ให้ยื่น 1 ครั้ง 1 ระดับ ในหัวงแรก  
ภายหลังที่คุณสมบัติครบ

# 4 ดูกผสมระหว่าง

หลักเกณฑ์

2550

ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติ  
หน้าที่ (วฐ.2 /วฐ.2/1)

หลักเกณฑ์

2565

เกณฑ์ PA



ผู้ประสงค์ขอมีหรือเลื่อนตามเกณฑ์ 2565 (ลูกผสม)



คุณสมบัติครบถ้วน ตามเกณฑ์ 2550  
ภายหลัง 30 กันยายน 2566



นำผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง 2 ปี ติดต่อกัน นับถึง  
วันที่ยื่นคำขอ (ตามแบบ วฐ.2 หรือ วฐ.2/1)  
ที่ผ่านเกณฑ์ ตามเกณฑ์ 2550 รวมกับ PA ได้ 1 ครั้ง แต่ละกรณีดังนี้

# เช่น ยื่นคำขอในปี งบประมาณ 2567

ปีการศึกษา  
25..+25..  
2 ปีติดต่อกัน



ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ วฐุ2 หรือ วฐุ.2/1



ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ วฐุ2 หรือ วฐุ.2/1

ปีงบประมาณ 2566



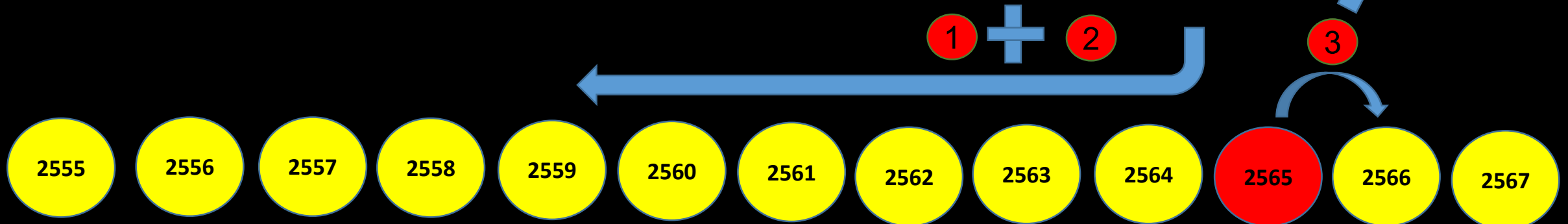
1 ต.ค.65 – 30 ก.ย.66 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 1

ยื่นคำขอปีงบประมาณ 2567 (ตั้งแต่ 1 ต.ค.2566 – 30 ก.ย.2567)

# กรณียัน 2567

หลักเกณฑ์ 2550  
ผลการประเมิน  
2 ปี ติดต่อกันนับถึงวัน  
ประเมิน

PA ปีแรก



ครู คศ. 1 / 2 / 3 แล้วแต่กรณี

ปี งบประมาณ  
2566  
เริ่ม PA

ยื่นขอปีงบ 2567  
1 ต.ค.66  
เป็นต้นไป

# เช่น ยื่นคำขอในปี งบประมาณ 2568

ปีการศึกษา  
25..+25..  
2 ปีติดต่อกัน

ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ วฐุ2 หรือ วฐุ.2/1

ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ วฐุ2 หรือ วฐุ.2/1

ปีงบประมาณ 2566

1 ต.ค.65 – 30 ก.ย.66 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 1

ปีงบประมาณ 2567

1 ต.ค.66 – 30 ก.ย.67 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 2

ยื่นคำขอปีงบประมาณ 2568 (ตั้งแต่ 1 ต.ค.2567 – 30 ก.ย.2568)

# กรณียื่น 2568

หลักเกณฑ์ 2550  
ผลการประเมิน  
2 ปี ติดต่อกันนับถึงวัน  
ประเมิน

PA รอบ 1

PA รอบ 2

1 + 2

3

4

2557

2558

2559

2560

2561

2562

2563

2564

2565

2566

2567

2568

ครู คศ. 1 / 2 / 3 แล้วแต่กรณี

ปี งบประมาณ  
2566 เริ่ม PA

ยื่นขอปีงบ 2568  
1 ต.ค.67  
เป็นต้นไป

# เช่น ยื่นคำขอในปี งบประมาณ 2569

ปีงบประมาณ 2566



1 ต.ค.65 – 30 ก.ย.66 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 1

ปีงบประมาณ 2567



1 ต.ค.66 – 30 ก.ย.67 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 2

ปีงบประมาณ 2568

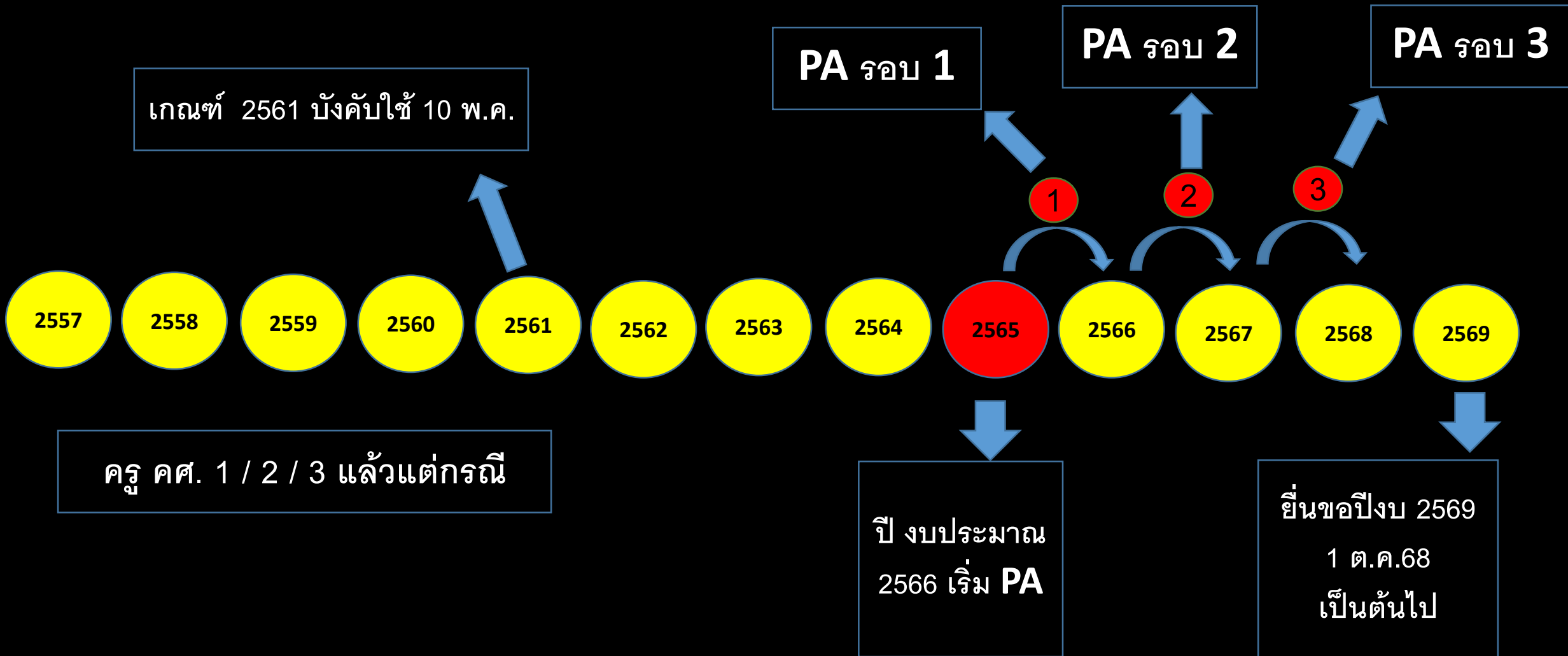


1 ต.ค.67 – 30 ก.ย.68 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 3

ยื่นคำขอปีงบประมาณ 2569 (ตั้งแต่ 1 ต.ค.2567 – 30 ก.ย.2568)

# กรณียื่น 2569

เกณฑ์ 2561 บังคับใช้ 10 พ.ค.



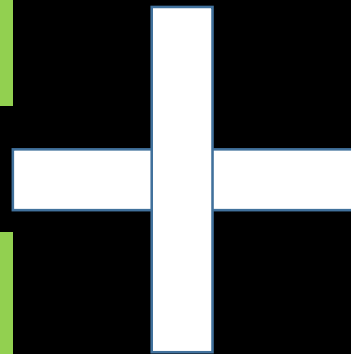


# 5 ดูกผสมระหว่าง

หลักเกณฑ์

2561

ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่  
3 ด้าน 13 ตัวชี้วัด (วฐ.2)



หลักเกณฑ์

2565

เกณฑ์ PA

ผู้ประสงค์ขอมีหรือเลื่อนตามเกณฑ์ 2565 (ลูกผสม)



คุณสมบัติครบถ้วน ตามเกณฑ์ 2561  
ภายหลัง 30 กันยายน 2566



นำผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ 3 ด้าน 13 ตัวชี้วัด ที่ผ่านเกณฑ์  
ตามเกณฑ์ 2561 รวมกับ PA ได้ 1 ครั้ง 1 ระดับ

# เช่น ยื่นคำขอในปี งบประมาณ 2567

ปีการศึกษา 25...



3 ด้าน 13 ตัวชี้วัดที่ผ่านเกณฑ์ ตามแบบ ฐ.2

ปีการศึกษา 25...



3 ด้าน 13 ตัวชี้วัดที่ผ่านเกณฑ์ ตามแบบ ฐ.2

ปีงบประมาณ 2566



1 ต.ค.65 – 30 ก.ย.66 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 1

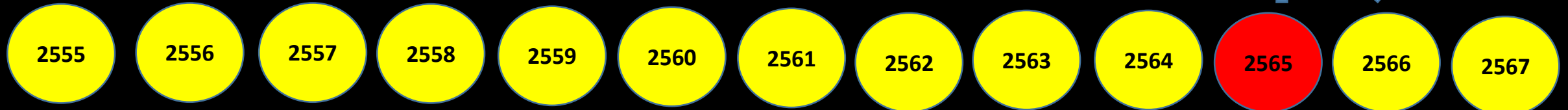
ยื่นคำขอปีงบประมาณ 2567 (ตั้งแต่ 1 ต.ค.2566 – 30 ก.ย.2567)

# กรณียัน 2567

เกณฑ์ 2561 บังคับใช้ 10 พ.ค.

หลักเกณฑ์ 2561  
ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติ  
หน้าที่ 3 ด้าน 13 ตัวชี้วัด  
ย้อนหลัง 2 ปีการศึกษา  
(รอบ 1 และรอบที่ 2)

PA ปีแรก



ครู คศ. 1 / 2 / 3 แล้วแต่กรณี

ปีงบประมาณ  
2566  
เริ่ม PA

ยื่นขอปีงบ 2567  
1 ต.ค.66  
เป็นต้นไป

# เช่น ยื่นคำขอในปี งบประมาณ 2568

ปีการศึกษา 25...

3 ด้าน 13 ตัวชี้วัดที่ผ่านเกณฑ์ ตามแบบ วฐ.2

ปีงบประมาณ 2566

1 ต.ค.65 – 30 ก.ย.66 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 1

ปีงบประมาณ 2567

1 ต.ค.66 – 30 ก.ย.67 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 2

ยื่นคำขอปีงบประมาณ 2568 (ตั้งแต่ 1 ต.ค.2567 – 30 ก.ย.2568)

# กรณียื่น 2568

เกณฑ์ 2561 บังคับใช้ 10 พ.ค.

หลักเกณฑ์ 2561  
ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติ  
หน้าที่ 3 ด้าน 13 ตัวชี้วัด  
ย้อนหลัง 1 ปีการศึกษา  
(รอบที่ 1)

PA รอบ 1

PA รอบ 2



ครู คศ. 1 / 2 / 3 แล้วแต่กรณี

ปีงบประมาณ  
2566 เริ่ม PA

ยื่นขอปีงบ 2568  
1 ต.ค.67  
เป็นต้นไป

# เช่น ยื่นคำขอในปี งบประมาณ 2569

ปีงบประมาณ 2566



1 ต.ค.65 – 30 ก.ย.66 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 1

ปีงบประมาณ 2567



1 ต.ค.66 – 30 ก.ย.67 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 2

ปีงบประมาณ 2568



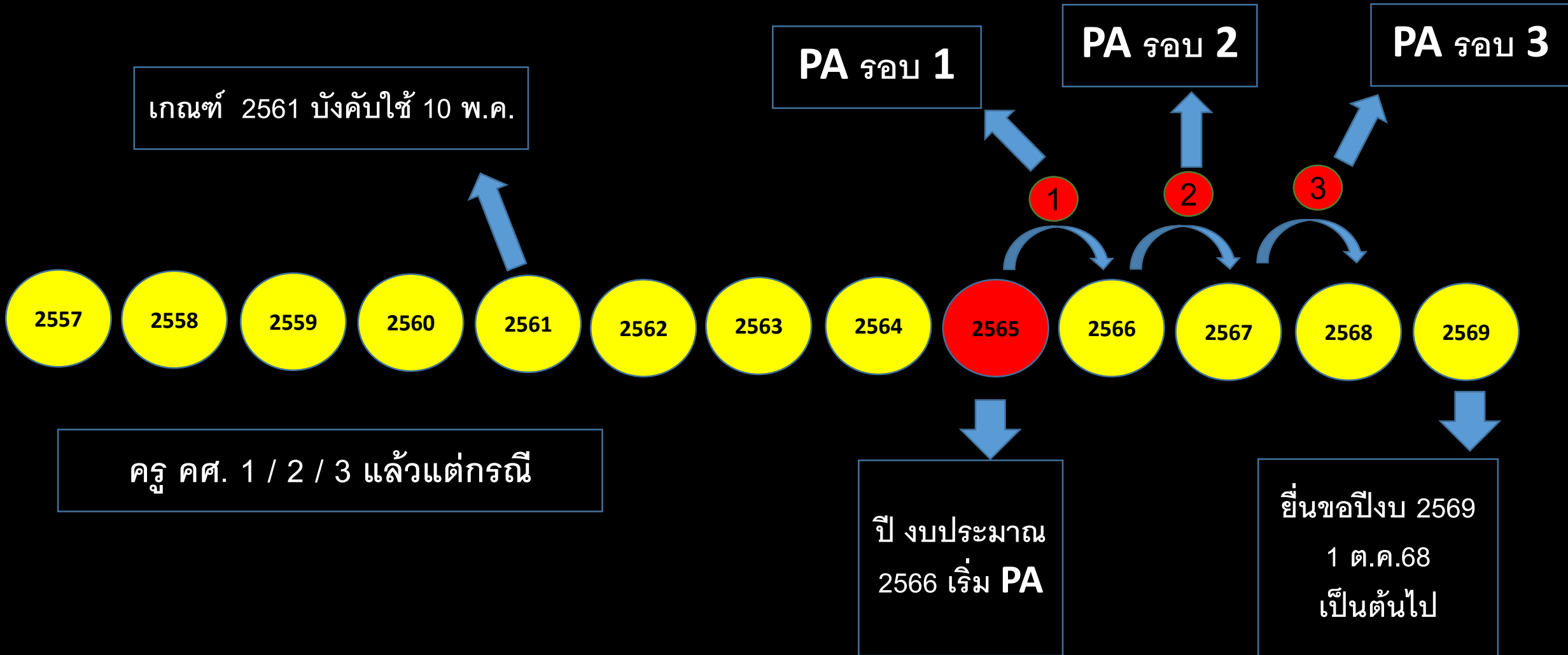
1 ต.ค.67 – 30 ก.ย.68 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 3

ยื่นคำขอปีงบประมาณ 2569 (ตั้งแต่ 1 ต.ค.2567 – 30 ก.ย.2568)



# กรณียื่น 2569

เกณฑ์ 2561 บังคับใช้ 10 พ.ค.



ครู คศ. 1 / 2 / 3 แล้วแต่กรณี

ปี งบประมาณ  
2566 เริ่ม PA

ยื่นขอปีงบ 2569  
1 ต.ค.68  
เป็นต้นไป

ศึกษานิเทศก์

รอง ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้อำนวยการสถานศึกษา

(ดำรงตำแหน่งก่อน 1 ตุลาคม 2565)

# เช่น ยื่นคำขอในปี งบประมาณ 2567

ปีการศึกษา  
25..+25..  
2 ปีติดต่อกัน



ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ วฐุ2 หรือ วฐุ.2/1



ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ วฐุ2 หรือ วฐุ.2/1



ปีงบประมาณ 2566

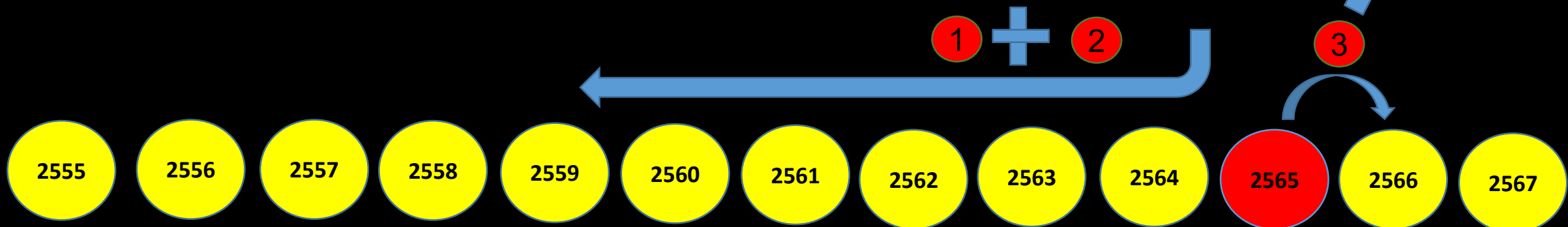
1 ต.ค.65 – 30 ก.ย.66 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 1

ยื่นคำขอปีงบประมาณ 2567 (ตั้งแต่ 1 ต.ค.2566 – 30 ก.ย.2567)

# กรณียื่น 2567

หลักเกณฑ์ 2550  
ผลการประเมิน  
2 ปี ติดต่อกันนับถึงวัน  
ประเมิน

PA ปีแรก



ปี งบประมาณ  
2566  
เริ่ม PA

ยื่นขอปีงบ 2567  
1 ต.ค.66  
เป็นต้นไป

# เช่น ยื่นคำขอในปี งบประมาณ 2568

ปีการศึกษา  
25..+25..  
2 ปีติดต่อกัน

ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ วฐุ2 หรือ วฐุ.2/1

ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ วฐุ2 หรือ วฐุ.2/1

ปีงบประมาณ 2566

1 ต.ค.65 – 30 ก.ย.66 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 1

ปีงบประมาณ 2567

1 ต.ค.66 – 30 ก.ย.67 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 2

ยื่นคำขอปีงบประมาณ 2568 (ตั้งแต่ 1 ต.ค.2567 – 30 ก.ย.2568)

# กรณียื่น 2568

หลักเกณฑ์ 2550  
ผลการประเมิน  
2 ปี ติดต่อกันนับถึงวัน  
ประเมิน

PA รอบ 1

PA รอบ 2

1 + 2

3

4

2557

2558

2559

2560

2561

2562

2563

2564

2565

2566

2567

2568

ปี งบประมาณ  
2566 เริ่ม PA

ยื่นขอปีงบ 2568  
1 ต.ค.67  
เป็นต้นไป

# เช่น ยื่นคำขอในปี งบประมาณ 2569

ปีงบประมาณ 2566



1 ต.ค.65 – 30 ก.ย.66 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 1

ปีงบประมาณ 2567



1 ต.ค.66 – 30 ก.ย.67 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 2

ปีงบประมาณ 2568



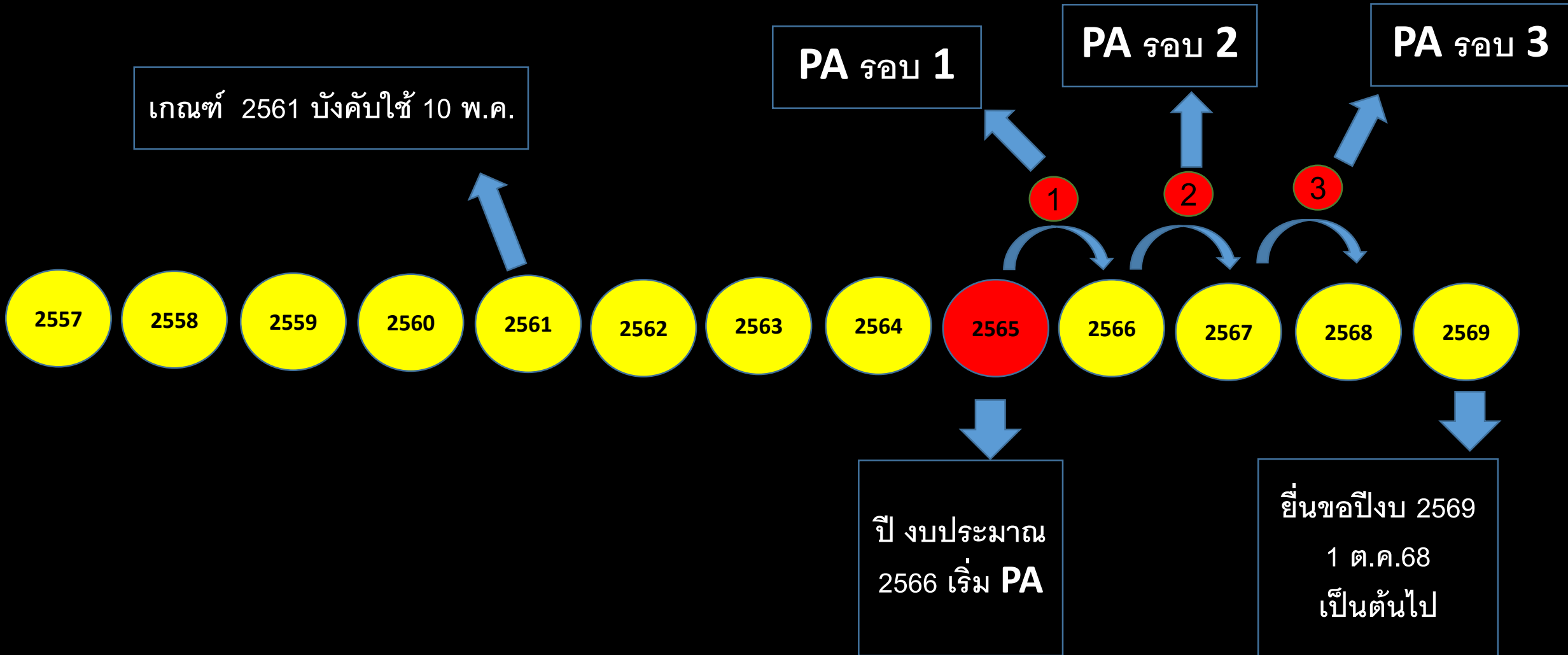
1 ต.ค.67 – 30 ก.ย.68 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 3

ยื่นคำขอปีงบประมาณ 2569 (ตั้งแต่ 1 ต.ค.2567 – 30 ก.ย.2568)



# กรณียื่น 2569

เกณฑ์ 2561 บังคับใช้ 10 พ.ค.



การเทียบตำแหน่ง

การโอน การย้าย

ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น

หรือข้าราชการอื่น

เพื่อแต่งตั้งเป็นข้าราชการ หรือพนักงาน ครู

# สายงานการสอน

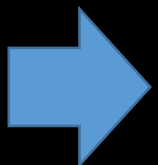
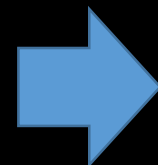
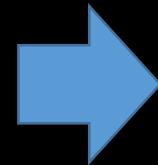
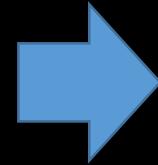
ก่อน โอน

ครู (คศ.1)

วิทยฐานะครูชำนาญการ (คศ.2)

วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3)

วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ (คศ.4)



โอนย้ายมาบรรจุและแต่งตั้ง

ครู (คศ.1)

วิทยฐานะครูชำนาญการ (คศ.2)

วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3)

วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ (คศ.4)

# สายงานบริหารสถานศึกษา (รอง)

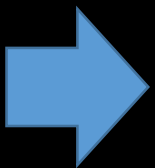
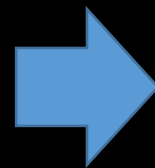
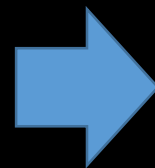
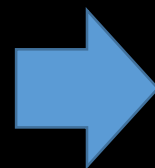
ก่อน โอน

รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (คศ.1)

รองผู้อำนวยการ /รองฯ ชำนาญการ (คศ.2)

รองผู้อำนวยการ /รองฯ ชำนาญการพิเศษ (คศ.3)

รองผู้อำนวยการ /รองฯ เชี่ยวชาญ (คศ.4)



โอนย้ายมาบรรจุและแต่งตั้ง

ครู (คศ.1)

ครู/ ชำนาญการ (คศ.2)

ครู/ ชำนาญการพิเศษ (คศ.3)

ครู/ เชี่ยวชาญ (คศ.4)

# สายงานบริหารสถานศึกษา (ผอ.)

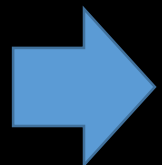
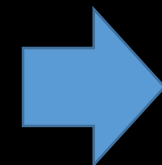
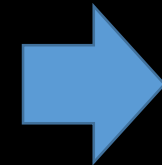
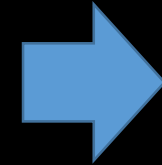
ก่อน โอน

ผู้อำนวยการสถานศึกษา (คศ.1)

ผู้อำนวยการ /ผอ.ชำนาญการ (คศ.2)

ผู้อำนวยการ /ผอ.ชำนาญการพิเศษ (คศ.3)

ผู้อำนวยการ /ผอ. เชี่ยวชาญ (คศ.4)



โอนมาบรรจุและแต่งตั้ง

ครู (คศ.1)

ครู/ ชำนาญการ (คศ.2)

ครู/ ชำนาญการพิเศษ (คศ.3)

ครู/ เชี่ยวชาญ (คศ.4)

# สายงานนิเทศการศึกษา

ก่อน โอน

ศึกษานิเทศก์ (คศ.1)

ศึกษานิเทศก์ / ชำนาญการ (คศ.2)

ศึกษานิเทศก์ / ชำนาญการพิเศษ (คศ.3)

ศึกษานิเทศก์ / เชี่ยวชาญ (คศ.4)

โอนย้ายมาบรรจุและแต่งตั้ง

ครู (คศ.1)

ครู/ ชำนาญการ (คศ.2)

ครู/ ชำนาญการพิเศษ (คศ.3)

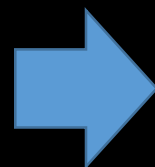
ครู/ เชี่ยวชาญ (คศ.4)

# ข้าราชการพลเรือน สถาบันอุดมศึกษา

ก่อนโอน

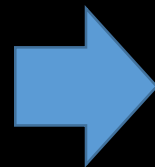
โอนย้ายมาบรรจุและแต่งตั้ง

อาจารย์



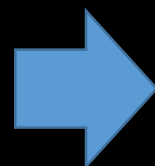
ครู (คศ.1)

อาจารย์  
(รับเงินเดือนได้ไม่ต่ำกว่า คศ.2)



ครู/ ชำนาญการ (คศ.2)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
(รับเงินเดือนได้ไม่ต่ำกว่า คศ.3)



ครู/ ชำนาญการพิเศษ (คศ.3)



# ข้าราชการทหาร

ก่อนโอน

ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี  
ร้อยโท เรือโท เรืออากาศโท  
ร้อยเอก เรือเอก เรืออากาศเอก  
พันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี

พันโท นาวาโท นาวาอากาศโท

โอนย้ายมาบรรจุและแต่งตั้ง

ครู (คศ.1)

ครู (คศ.2)

# ข้าราชการตำรวจ

ก่อนโอน

ร้อยตำรวจตรี ร้อยตำรวจโท  
ร้อยตำรวจเอก พันตรี นาวาตรี  
นาวาอากาศตรี

พันตำรวจโท

โอน ย้ายมาบรรจุและแต่งตั้ง

ครู (คศ.1)

ครู (คศ.2)

# ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้าราชการอื่น

ก่อนโอน

ปฏิบัติการ

ชำนาญการขึ้นไป

อำนวยการท้องถิ่นระดับต้นขึ้นไป

บริหารท้องถิ่นระดับต้นขึ้นไป

โอน ย้าย มาบรรจุและแต่งตั้ง

ครู (คศ.1)

ครู (คศ.2)

ครู (คศ.2)

ครู (คศ.2)

12 ข้อ

เกี่ยวกับเงื่อนไขการเทียบตำแหน่ง

โอน ย้าย ข้าราชการ

พนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการอื่น

มาดำรงตำแหน่ง ครู

1. อปท. มีตำแหน่งว่างและจำนวนครูไม่เกินเกณฑ์ฯ

2. มีคุณสมบัติทั่วไป ไม่มีลักษณะต้องห้าม

3. คุณวุฒิไม่ต่ำกว่า ป.ตรี ทางการศึกษา ศักยภาพตรงตามสาขาวิชาเอกที่ต้องการ

4. มีใบประกอบวิชาชีพที่ไม่หมดอายุ

5. เป็นข้าราชการ ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใช้คุณวุฒิปริญญาตรี

6. ปัจจุบันดำรงตำแหน่งในสายงาน ไม่ต่ำกว่า 6 ปีนับถึงวันขอ

7. มีประสบการณ์สอน หรือจัดประสบการณ์ฯ หลังมีใบประกอบวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 2 ปี และมีภาระงานการสอนชั้นต่ำตามที่ ก.กลางกำหนด

8. อปท. รับโอนให้ได้รับเงินเดือนเต็ม หากยังไม่ได้รับวิทยฐานะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติและผ่านการประเมินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.กลางกำหนด

9. ไม่อยู่ระหว่างการถูกตั้งกรรมการสอบสวนวินัย จรรยาบรรณ หรือ ไม่เคยกระทำความผิดวินัยหรือจรรยาบรรณ

10. ไม่อยู่ระหว่างดำเนินคดีอาญาหรือไม่เคยถูกลงโทษคดีอาญา เว้นแต่ความผิดประมาทหรือลหุโทษ

11. ไม่อยู่ระหว่างถูกดำเนินคดีล้มละลาย

12. ภายหลังหากไม่เป็นไปตามคุณสมบัติให้แก้ไขหรือยกเลิกคำสั่งนั้น