ที่ ปน ๐๐๒๓.๒/ว ๑๘๓๘๒

ศาลากลางจังหวัดปัตตานี
ถนนเดชา ปน ๙๔๐๐๐

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งผลการประชุม ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี นายกเทศมนตรีเมืองปัตตานี และนายกเทศมนตรีเมืองตะลุบัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๐ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้แจ้งสรุปผลการประชุม ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เพื่อเป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้กับผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

จังหวัดปัตตานีจึงประชาสัมพันธ์ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งทราบเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นต่อไป สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีให้รายงาน ก.จ.จ.ปัตตานี เพื่อรับทราบมติ ก.จ. ข้างต้นด้วย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ สำหรับอำเภอให้แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ทราบด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยตรี
(ตระกูล โทธรรม)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานี

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๗๓๓๓-๖๐๔๔ ต่อ ๑๐๖
โทรสาร ๐-๗๓๓๓-๖๕๘๑

Print กอบต. มี 35 หน้า

สลจ. รับที่ 1884 วันที่ 26 ส.ค. 2565 เวลา 14.16 น.

☐ ก.จ.
☑ ก.จ.จ.
☐ ก.ท.จ.
☐ ก.จ.กม.
☐ ก.จ.ก.

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๒๑๐

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง สรุปผลการประชุม ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปผลการประชุมฯ จำนวน ๓ ชุด

ด้วย ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม ๕๕๐๑ อาคาร ๕ ชั้น ๕ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รายละเอียดปรากฏตามสรุปผลการประชุมที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ จะมีหนังสือแจ้งมติให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายศิริวัฒน์ บุปผาเจริญ)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กลุ่มงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๖ โทรสาร ๐-๒๒๔๑-๙๐๕๕
ผู้ประสานงาน นางสาวสุธาสินี หาทรัพย์ ๐๘-๐๕๑๗-๑๐๑๙

สรุปผลการประชุม ก.จ.
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕
เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น.

.....

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

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

"ข้อ ๑๕ องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ตรางบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง ตั้งแต่ ๑,๐๐๐ ล้านบาทขึ้นไป ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินประจำตำแหน่งเพิ่มสูงขึ้นตามที่ ก.ถ. กำหนด ของตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ระดับ ๑๐ เดิม หรือระดับสูงพิเศษ) อัตรา ๑๔,๕๐๐ บาท โดยต้องดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับสูง มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี"

๒. กำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาในตำแหน่งสายงาน

- มีมติกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาในตำแหน่งสายงานผู้บริหารตามประกาศฯ เรื่อง ยกเลิกบัญชีรายชื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาลและพนักงานเมืองพัทยาผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารและขึ้นบัญชีรายชื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๑. กลุ่มที่ ๑ กรณีมีการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาใหม่แล้ว ปรากฏว่ามีอัตราตำแหน่งว่างเพียงพอในการแต่งตั้งให้ดำเนินการ

(๑) ผู้ผ่านการสรรหาที่ได้รับการแต่งตั้งไปแล้ว และเป็นการแต่งตั้งเรียงตามลำดับที่ที่ผ่านการสรรหาตามประกาศคณะอนุกรรมการสรรหาพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เรื่อง การขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ถือได้ว่าเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นสมบูรณ์มาตั้งแต่ต้น จึงมิต้องรับผลกระทบใด

(๒) ผู้ผ่านการสรรหาที่ได้รับการแต่งตั้งไปแล้ว แต่เมื่อมีการจัดเรียงบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาใหม่ ปรากฏว่าได้รับผลกระทบเนื่องจากมีผู้ผ่านการสรรหาได้ในลำดับก่อนยังไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ผู้ผ่านการสรรหาที่เหลือตามลำดับที่ที่ผ่านการสรรหาเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อประสงค์ไปแต่งตั้งต่อไป โดยให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้งวันที่แต่งตั้งใหม่ให้คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อมีมติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แต่งตั้งผู้ได้รับผลกระทบมีคำสั่งแต่งตั้งผู้นั้นใหม่ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้ผ่านการสรรหาในลำดับก่อนได้รับการแต่งตั้ง ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้ได้รับผลกระทบได้ปฏิบัติตามอำนาจและหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิได้รับจากทางราชการก่อนมีคำสั่งแต่งตั้งใหม่

๒. กลุ่มที่ ๒ กรณีมีการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาใหม่แล้ว ปรากฏว่ามีอัตราตำแหน่งว่างน้อยกว่าผู้ผ่านการสรรหาให้ดำเนินการ

(๑) ผู้ผ่านการสรรหาที่ได้รับการแต่งตั้งไปแล้ว และเป็นการแต่งตั้งเรียงตามลำดับที่ที่ผ่านการสรรหาตามประกาศคณะอนุกรรมการสรรหาพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เรื่อง การขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ถือได้ว่าเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นสมบูรณ์มาตั้งแต่ต้น จึงมิต้องรับผลกระทบใด

(๒) ผู้ผ่านการสรรหาที่ได้รับการแต่งตั้งไปแล้ว แต่เมื่อมีการจัดเรียงบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาใหม่ ปรากฏว่าได้รับผลกระทบเนื่องจากมีผู้ผ่านการสรรหาได้ในลำดับก่อนยังไม่ได้รับการแต่งตั้ง แต่ผู้ผ่านการสรรหาครั้งแรกยังมีสิทธิได้รับแต่งตั้งอยู่เนื่องจากอยู่ในลำดับที่ของผู้ผ่านการสรรหาไม่เกินลำดับที่ที่มีอัตราตำแหน่งว่าง ให้แต่งตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมหรือกรณีที่มีการโอนแล้วก็ให้สามารถแต่งตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปัจจุบันได้ และให้ผู้ผ่านการสรรหาที่เหลือตามลำดับที่ที่ผ่านการสรรหาเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อประสงค์ไปแต่งตั้งต่อไป โดยให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้งวันที่แต่งตั้งใหม่ให้คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อมีมติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แต่งตั้งผู้ได้รับผลกระทบมีคำสั่งแต่งตั้งผู้นั้นใหม่ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้ผ่านการสรรหาในลำดับก่อนได้รับการแต่งตั้ง ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้ได้รับผลกระทบได้ปฏิบัติตามอำนาจและหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิได้รับจากทางราชการก่อนมีคำสั่งแต่งตั้งใหม่

(๓) กรณีผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งไปแล้วและได้รับผลกระทบเนื่องจากเป็นผู้ผ่านการสรรหาในลำดับที่ที่ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างเพียงพอ ก็ให้บุคคลดังกล่าวขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาเรียงตามลำดับที่ใหม่และให้การใช้บัญชีเป็นไปตามประกาศคณะอนุกรรมการสรรหาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง การขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสังกัดปัจจุบันกำหนดตำแหน่งในระดับสายงานเดิมรองรับไว้เป็นการชั่วคราวก่อนได้รับการแต่งตั้ง หรือมีการโอน ย้ายตำแหน่ง หากตำแหน่งว่างให้ยุบเลิก กรณีได้รับเงินประจำตำแหน่งในตำแหน่ง สายงานเดิมก่อนเป็นผู้ผ่านการสรรหาก็ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราเดิม ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้ได้รับผลกระทบได้ปฏิบัติตามอำนาจและหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิได้รับจากทางราชการ

๓. สำหรับผู้ที่มีการโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นแล้ว ก็ยังคงได้รับสิทธิในการแต่งตั้งตามตำแหน่งที่ผ่านการสรรหาในครั้งนี้

๔. กรณีที่มีปัญหา หรือประเด็น หรือกรณีในลักษณะดังกล่าวให้นำแนวทางปฏิบัตินี้ไปใช้เป็นหลักการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการใช้บัญชีและการบริหารงานบุคคลต่อไป

๓. การคัดเลือกเพื่อบรรจุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ

- มีมติเห็นชอบให้กำหนดประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันกรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕

๔. การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ....

- มีมติเห็นชอบกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๑. ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

๑.๑ การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งครู ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาทุกปีงบประมาณ

๑.๒ องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน

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

๑.๓ คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

ที่	ตำแหน่ง	คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง
๑	ครู	ให้นายก อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย **๑. กรณีโรงเรียน** (๑) ผอ.สถานศึกษานั้น เป็นประธาน (๒) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือครูผู้สอนจากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้นที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน กรณี ผอ.สถานศึกษา นั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของ ครู ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้ง ผอ.สถานศึกษา ใกล้เคียง หรือ ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา หรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาของ อปท. นั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน **๒. กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** (๑) ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น เป็นประธาน (๒) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือครูผู้สอนจากสถานศึกษาหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้นที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน กรณี ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของ ครู ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้ง ผอ.สถานศึกษา หรือ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใกล้เคียง หรือ ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษา ของ อปท. นั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน **๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง** ดังกล่าว อาจพิจารณาแต่งตั้งได้มากกว่า ๑ คณะ ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน ครู และบริบทของสถานศึกษา
๒	ศึกษานิเทศก์	ให้นายก อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย ๑. ผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ ๒. ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

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

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

๑.๔ เกณฑ์การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

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

๒. การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งครู ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นได้ ดังนี้

๒.๑ คุณสมบัติผู้ขอรับการประเมิน

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

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

๒.๒ การประเมินผลงาน

(๑) วิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

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

ที่	ตำแหน่ง	การประเมินผลงาน
		หรือดำรงวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ แล้วแต่กรณี ๒. การนำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษาตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมซึ่งสะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศหรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ท. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์ **ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา** พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้รับการนิเทศ ที่สะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาหรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้นและส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ที่เสนอไว้ ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์
๓	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รอง ผอ.สถานศึกษา ผอ.สถานศึกษา	ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้ **ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร** พิจารณาจาก ๑. รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งหรือดำรงวิทยฐานะ แล้วแต่กรณี ๒. การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมินและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครูและสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์ **ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา** พิจารณาจากผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ ตามรูปแบบที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

(๒) วิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ

ที่	ตำแหน่ง	การประเมินผลงาน
๑	ครู	ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้ **ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน** (เช่นเดียวกันกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ) **ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน** (เช่นเดียวกันกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ) **ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ พิจารณาจาก** ๑. วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ หรือนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF ๒. วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai-Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณีตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงวิทยฐานะ ของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะนับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใดๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว
๒	ศึกษานิเทศก์	ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้ **ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา** (เช่นเดียวกันกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ) **ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา** (เช่นเดียวกันกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ) **ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ พิจารณาจาก** ๑. วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษา หรือนวัตกรรมทางการนิเทศการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF ๒. วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นผลงานวิจัย

ที่	ตำแหน่ง	การประเมินผลงาน
		เกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และนวัตกรรมทางการนิเทศการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai-Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณีตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะนับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว
๓	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รอง ผอ.สถานศึกษา ผอ.สถานศึกษา	ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้ **ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร** (เช่นเดียวกันกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ) **ด้านที ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา** (เช่นเดียวกันกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ) **ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ** พิจารณาจาก ๑. วิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา หรือนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการในรูปแบบไฟล์ PDF ๒. วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา และนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai-Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณีตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะนับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

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

๒.๓ คณะกรรมการประเมินผลงาน

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

(๑) วิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

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

(๒) วิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ

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

๒.๔ เกณฑ์การตัดสินการประเมินผลงาน

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

<u>หมายเหตุ</u> ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ รอง ผอ.สถานศึกษา เกณฑ์การตัดสินการประเมินผลงานใช้ได้ถึงวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

๒.๕ การแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

ให้นายก อปท. โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี ออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษานั้น หรือสำนักการศึกษา/กองการศึกษา/ส่วนราชการด้านการศึกษา นั้น นำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์ หรือกรณีปรับปรุงผลงานด้านผลงานทางวิชาการ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษานั้น หรือสำนักการศึกษา/กองการศึกษา/ส่วนราชการด้านการศึกษา นั้น นำข้อมูลผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์แล้วเข้าสู่ระบบ DPA

.....

สรุปผลการประชุม ก.ท.
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕
เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๓๐ น.

.....

๑. กำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาในตำแหน่งสายงาน

- มีมติกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตามประกาศฯ เรื่อง ยกเลิกบัญชีรายชื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาลและพนักงานเมืองพัทยา ผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารและขึ้นบัญชีรายชื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๑. กลุ่มที่ ๑ กรณีมีการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาใหม่แล้ว ปรากฏว่ามีอัตราตำแหน่งว่างเพียงพอในการแต่งตั้งให้ดำเนินการ

(๑) ผู้ผ่านการสรรหาที่ได้รับการแต่งตั้งไปแล้ว และเป็นการแต่งตั้งเรียงตามลำดับที่ที่ผ่านการสรรหาตามประกาศคณะอนุกรรมการสรรหาพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เรื่อง การขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ถือได้ว่าเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นสมบูรณ์มาตั้งแต่ต้น จึงมิต้องรับผลกระทบใด

(๒) ผู้ผ่านการสรรหาที่ได้รับการแต่งตั้งไปแล้ว แต่เมื่อมีการจัดเรียงบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาใหม่ ปรากฏว่าได้รับผลกระทบเนื่องจากมีผู้ผ่านการสรรหาได้ในลำดับก่อนยังไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ผู้ผ่านการสรรหาที่เหลือตามลำดับที่ที่ผ่านการสรรหาเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อประสงค์ไปแต่งตั้งต่อไป โดยให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้งวันที่แต่งตั้งใหม่ให้คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อมีมติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แต่งตั้งผู้ได้รับผลกระทบมีคำสั่งแต่งตั้งผู้นั้นใหม่ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้ผ่านการสรรหาในลำดับก่อนได้รับการแต่งตั้ง ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้ได้รับผลกระทบได้ปฏิบัติตามอำนาจและหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิได้รับจากทางราชการก่อนมีคำสั่งแต่งตั้งใหม่

๒. กลุ่มที่ ๒ กรณีมีการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาใหม่แล้ว ปรากฏว่ามีอัตราตำแหน่งว่างน้อยกว่าผู้ผ่านการสรรหาให้ดำเนินการ

(๑) ผู้ผ่านการสรรหาที่ได้รับการแต่งตั้งไปแล้ว และเป็นการแต่งตั้งเรียงตามลำดับที่ที่ผ่านการสรรหาตามประกาศคณะอนุกรรมการสรรหาพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เรื่อง การขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ถือได้ว่าเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นสมบูรณ์มาตั้งแต่ต้น จึงมิต้องรับผลกระทบใด

(๒) ผู้ผ่านการสรรหาที่ได้รับการแต่งตั้งไปแล้ว แต่เมื่อมีการจัดเรียงบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาใหม่ ปรากฏว่าได้รับผลกระทบเนื่องจากมีผู้ผ่านการสรรหาได้ในลำดับก่อนยังไม่ได้รับการแต่งตั้ง แต่ผู้ผ่านการสรรหาครั้งแรกยังมีสิทธิได้รับแต่งตั้งอยู่เนื่องจากอยู่ในลำดับที่ของผู้ผ่านการสรรหาไม่เกินลำดับที่ที่มีอัตราตำแหน่งว่าง ให้แต่งตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมหรือกรณีที่มีการโอนแล้วก็ให้สามารถแต่งตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปัจจุบันได้ และให้ผู้ผ่านการสรรหาที่เหลือตามลำดับที่ที่ผ่านการสรรหาเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อประสงค์ไปแต่งตั้งต่อไป โดยให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้งวันที่แต่งตั้งใหม่ให้คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อมีมติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แต่งตั้งผู้ได้รับผลกระทบมีคำสั่งแต่งตั้งผู้นั้นใหม่ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้ผ่านการสรรหาในลำดับก่อนได้รับการแต่งตั้ง

ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้ได้รับผลกระทบได้ปฏิบัติตามอำนาจและหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิได้รับจากทางราชการก่อนมีคำสั่งแต่งตั้งใหม่

(๓) กรณีผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งไปแล้วและได้รับผลกระทบเนื่องจากเป็นผู้ผ่านการสรรหาในลำดับที่ที่ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างเพียงพอ ก็ให้บุคคลดังกล่าวขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาเรียงตามลำดับที่ใหม่ และให้การใช้บัญชีเป็นไปตามประกาศคณะอนุกรรมการสรรหาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง การขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสังกัดปัจจุบันกำหนดตำแหน่งในระดับสายงานเดิมรองรับไว้เป็นการชั่วคราวก่อนได้รับการแต่งตั้ง หรือมีการโอน ย้ายตำแหน่ง หากตำแหน่งว่างให้ยุบเลิก กรณีได้รับเงินประจำตำแหน่งในตำแหน่ง สายงานเดิมก่อนเป็นผู้ผ่านการสรรหาก็ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราเดิม ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้ได้รับผลกระทบได้ปฏิบัติตามอำนาจและหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิได้รับจากทางราชการ

๓. สำหรับผู้ที่มีการโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นแล้ว ก็ยังคงได้รับสิทธิในการแต่งตั้งตามตำแหน่งที่ผ่านการสรรหาในครั้งนี้

๔. กรณีที่มีปัญหา หรือประเด็น หรือกรณีในลักษณะดังกล่าวให้นำแนวทางปฏิบัตินี้ไปใช้เป็นหลักการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการใช้บัญชีและการบริหารงานบุคคลต่อไป

๒. การคัดเลือกเพื่อบรรจุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ

- มีมติเห็นชอบให้กำหนดประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันกรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓. การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ....

- มีมติเห็นชอบกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๑. ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

๑.๑ การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งครู ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาทุกปีงบประมาณ

๑.๒ องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน

ที่	ตำแหน่ง	องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน
๑	ครู	<u>ส่วนที่ ๑</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ๑. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ๒. ผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ <u>ส่วนที่ ๒</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

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

๑.๓ คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

ที่	ตำแหน่ง	คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง
๑	ครู	ให้นายก อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย **๑. กรณีโรงเรียน** (๑) ผอ.สถานศึกษานั้น เป็นประธาน (๒) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือครูผู้สอนจากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้นที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน กรณี ผอ.สถานศึกษา นั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของ ครู ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้ง ผอ.สถานศึกษา ใกล้เคียง หรือ ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา หรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษา ของ อปท. นั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน **๒. กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** (๑) ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น เป็นประธาน (๒) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า

ที่	ตำแหน่ง	คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง
		ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือครูผู้สอนจากสถานศึกษาหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้นที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน กรณี ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของ ครู ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้ง ผอ.สถานศึกษา หรือ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใกล้เคียง หรือ ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษา ของ อปท. นั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน **๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง** ดังกล่าว อาจพิจารณาแต่งตั้งได้มากกว่า ๑ คณะ ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน ครู และบริบทของสถานศึกษา
๒	ศึกษานิเทศก์	ให้นายก อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย ๑. ผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ ๒. ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน กรณีผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของศึกษานิเทศก์ ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษาใกล้เคียง หรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน
๓	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ให้นายก อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย ๑. ผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ ๒. ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือ ผอ.สถานศึกษา จากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ผอ.ชำนาญการพิเศษ หรือ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน กรณีผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการ

ที่	ตำแหน่ง	คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง
		ด้านการศึกษาใกล้เคียง หรือ ผอ.สถานศึกษา ใกล้เคียง หรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน
๔	รอง ผอ.สถานศึกษา	ให้นายก อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย ๑. ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ ๒. ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือ ผอ.สถานศึกษา จากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ผอ.ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน กรณี ผอ.สถานศึกษา นั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของรอง ผอ.สถานศึกษา ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้ง ผอ.สถานศึกษา ใกล้เคียง หรือ ผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น หรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน
๕	ผอ.สถานศึกษา	ให้นายก อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย ๑. ผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา นั้น เป็นประธานกรรมการ ๒. ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน กรณีผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของ ผอ.สถานศึกษา ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษาใกล้เคียง หรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

๑.๔ เกณฑ์การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

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

๒. การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งครู ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นได้ ดังนี้

๒.๑ คุณสมบัติผู้ขอรับการประเมิน

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

๒.๒ การประเมินผลงาน

(๑) วิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

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

ที่	ตำแหน่ง	การประเมินผลงาน
		จริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งครู หรือดำรงวิทยฐานะครูชำนาญการ แล้วแต่กรณี ๒. ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย (๑) ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอ ตามข้อ ๑) โดยมีรูปแบบตามที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด (๒) ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ตามข้อ ๑)
		ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียน ที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนตามไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล เช่น ไฟล์วีดิทัศน์ ไฟล์ภาพ หรือไฟล์ PDF
๒	ศึกษานิเทศก์	ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้ **ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา** พิจารณาจาก ๑. รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษาในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์หรือดำรงวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ แล้วแต่กรณี ๒. การนำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษาตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจาก การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมซึ่งสะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศหรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ท. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์ **ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา** พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้รับการนิเทศ ที่สะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาหรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้นและส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ที่เสนอไว้ ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

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

(๒) วิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ

ที่	ตำแหน่ง	การประเมินผลงาน
๑	ครู	ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้ **ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน** (เช่นเดียวกันกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ) **ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน** (เช่นเดียวกันกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ) **ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ** พิจารณาจาก ๑. วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ หรือนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF ๒. วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai-Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑

ที่	ตำแหน่ง	การประเมินผลงาน
		หรือกลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณีตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงวิทยฐานะ ของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะนับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใดๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว
๒	ศึกษานิเทศก์	ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้ **ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา** (เช่นเดียวกันกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ) **ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา** (เช่นเดียวกันกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ) **ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ พิจารณาจาก** ๑. วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษา หรือนวัตกรรมทางการนิเทศการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF ๒. วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และนวัตกรรมทางการนิเทศการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai-Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณีตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะนับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว
๓	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รอง ผอ.สถานศึกษา ผอ.สถานศึกษา	ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้ **ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร** (เช่นเดียวกันกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ)

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

๒.๓ คณะกรรมการประเมินผลงาน

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

(๑) วิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

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

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

(๒) วิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ

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

๒.๔ เกณฑ์การตัดสินการประเมินผลงาน

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

<u>หมายเหตุ</u> ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ รอง ผอ.สถานศึกษา เกณฑ์การตัดสินการประเมินผลงานใช้ได้ถึงวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

๒.๕ การแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

ให้นายก อปท. โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี ออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษานั้น หรือสำนักการศึกษา/กองการศึกษา/ส่วนราชการด้านการศึกษา นั้น นำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์ หรือกรณีปรับปรุงผลงานด้านผลงานทางวิชาการ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษานั้น หรือสำนักการศึกษา/กองการศึกษา/ส่วนราชการด้านการศึกษา นั้น นำข้อมูลผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์แล้วเข้าสู่ระบบ DPA

๔. หารือการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

- เห็นชอบให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๑ ราย คือ พันจ่าโท ภานุเมศวร์ บุญทัน

.....

สรุปผลการประชุม ก.อบต.
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕
เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๐.๓๐ น.

.....

๑. การคัดเลือกเพื่อบรรจุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ

- มีมติเห็นชอบให้กำหนดประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันกรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ....

- มีมติเห็นชอบกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๑. ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

๑.๑ การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งครู ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาทุกปีงบประมาณ

๑.๒ องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน

ที่	ตำแหน่ง	องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน
๑	ครู	<u>ส่วนที่ ๑</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ๑. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ๒. ผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ <u>ส่วนที่ ๒</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
๒	ศึกษานิเทศก์	<u>ส่วนที่ ๑</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ๑. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และมีภาระงานตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ๒. ผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ <u>ส่วนที่ ๒</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน
๓	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รอง ผอ.สถานศึกษา	<u>ส่วนที่ ๑</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ๑. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และมีภาระงาน

ที่	ตำแหน่ง	องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน
	ผอ.สถานศึกษา	ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ๒. ผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา

๑.๓ คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

ที่	ตำแหน่ง	คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง
๑	ครู	ให้นายก อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย **๑. กรณีโรงเรียน** (๑) ผอ.สถานศึกษานั้น เป็นประธาน (๒) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือครูผู้สอนจากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้นที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน กรณี ผอ.สถานศึกษา นั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของครู ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้ง ผอ.สถานศึกษา ใกล้เคียง หรือ ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา หรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาของ อปท. นั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน **๒. กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** (๑) ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น เป็นประธาน (๒) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือครูผู้สอนจากสถานศึกษาหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้นที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน กรณี ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของ ครู ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้ง ผอ.สถานศึกษา หรือ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใกล้เคียง หรือ ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษา ของ อปท. นั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน ๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงดังกล่าว อาจพิจารณาแต่งตั้งได้มากกว่า ๑ คณะ ตามความเหมาะสม

ที่	ตำแหน่ง	คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง
		โดยคำนึงถึงวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน ครู และบริบทของสถานศึกษา
๒	ศึกษานิเทศก์	ให้นายก อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย ๑. ผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ ๒. ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน กรณีผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของศึกษานิเทศก์ ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษาใกล้เคียง หรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน
๓	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ให้นายก อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย ๑. ผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ ๒. ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือ ผอ.สถานศึกษา จากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ผอ.ชำนาญการพิเศษ หรือ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน กรณีผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษาใกล้เคียง หรือ ผอ.สถานศึกษา ใกล้เคียง หรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน
๔	รอง ผอ.สถานศึกษา	ให้นายก อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย ๑. ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ ๒. ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือ ผอ.สถานศึกษา จากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ผอ.ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน

ที่	ตำแหน่ง	คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง
		เป็นกรรมการประเมิน กรณี ผอ.สถานศึกษา นั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของรอง ผอ.สถานศึกษา ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้ง ผอ.สถานศึกษา ใกล้เคียง หรือผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น หรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน
๕	ผอ.สถานศึกษา	ให้นายก อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย ๑. ผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา นั้น เป็นประธานกรรมการ ๒. ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาอื่น ที่มีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน กรณีผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษานั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของ ผอ.สถานศึกษา ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา ใกล้เคียง หรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

๑.๔ เกณฑ์การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

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

๒. การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งครู ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นได้ ดังนี้

๒.๑ คุณสมบัติผู้ขอรับการประเมิน

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

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

๒.๒ การประเมินผลงาน

(๑) วิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

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

ที่	ตำแหน่ง	การประเมินผลงาน
๒	ศึกษานิเทศก์	ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้ **ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา** พิจารณาจาก ๑. รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษาในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์หรือดำรงวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ แล้วแต่กรณี ๒. การนำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมซึ่งสะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศหรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ท. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์
		ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้รับการนิเทศ ที่สะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาหรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้นและส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ที่เสนอไว้ ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์
๓	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รอง ผอ.สถานศึกษา ผอ.สถานศึกษา	ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้ **ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร** พิจารณาจาก ๑. รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งหรือดำรงวิทยฐานะ แล้วแต่กรณี ๒. การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมินและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู

ที่	ตำแหน่ง	การประเมินผลงาน
		และสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์ **ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา** พิจารณาจากผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ ตามรูปแบบที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

(๒) วิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ

ที่	ตำแหน่ง	การประเมินผลงาน
๑	ครู	ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้ **ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน** (เช่นเดียวกันกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ) **ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน** (เช่นเดียวกันกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ) **ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ** พิจารณาจาก ๑. วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ หรือนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF ๒. วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai-Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณีตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงวิทยฐานะ ของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะนับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใดๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว
๒	ศึกษานิเทศก์	ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้ **ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา** (เช่นเดียวกันกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ)

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

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

๒.๓ คณะกรรมการประเมินผลงาน

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

(๑) วิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

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

(๒) วิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ

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

๓	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รอง ผอ.สถานศึกษา ผอ.สถานศึกษา	คณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ **หมายเหตุ** ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และรอง ผอ.สถานศึกษา เฉพาะวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

๒.๔ เกณฑ์การตัดสินการประเมินผลงาน

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

หมายเหตุ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ รอง ผอ.สถานศึกษา เกณฑ์การตัดสินการประเมินผลงานใช้ได้ถึงวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

๒.๕ การแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

ให้นายก อปท. โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี ออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษานั้น หรือสำนักการศึกษา/กองการศึกษา/ส่วนราชการด้านการศึกษา นั้น นำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์ หรือกรณีปรับปรุงผลงานด้านผลงานทางวิชาการ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษานั้น หรือสำนักการศึกษา/กองการศึกษา/ส่วนราชการด้านการศึกษา นั้น นำข้อมูลผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์แล้วเข้าสู่ระบบ DPA

๓. หารือการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

- เห็นชอบให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๒ ราย ดังนี้

๑. สิบเอก พงษ์สวัสดิ์ สรรพสอน

๒. นายธีระพงษ์ บ้างบุญเรือง

๔. หารือคุณวุฒิการศึกษาในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก

- มีมติให้นำแนวทางปฏิบัติของ ก.ท. มาใช้โดยอนุโลม กรณีที่บุคคลใดที่ปัจจุบันมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา ทุกสาขาวิชาเอก ซึ่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กแล้วให้นายกเทศมนตรีมีคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งบุคคลนั้นให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กใหม่ โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. มีผลนับตั้งแต่วันที่บุคคลนั้นมีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และให้ได้รับเงินเดือนตามอัตราเงินเดือนที่ใช้บังคับอยู่ ณ ขณะนั้น ทั้งนี้ สถานภาพความเป็นข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นจะเริ่มต้น ณ วันที่มีการบรรจุแต่งตั้งในครั้งใหม่

ดังนั้น กรณีนาง พ. ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๔ ด้วยคุณวุฒิวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเอกสถิติประยุกต์ สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม ซึ่งเป็นคุณวุฒิปริญญาตรีที่มิใช่ทางการศึกษา และต่อมาได้ศึกษาเพิ่มเติมและสำเร็จการศึกษาปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา วิชาเอกการศึกษาปฐมวัย (วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๖) จึงพิจารณาให้ความเห็นชอบถือปฏิบัติตามมติ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๒ โดยให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ก. ดำเนินการเพิกถอนคำสั่งเดิมที่บรรจุแต่งตั้งนาง พ. และออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งนาง พ. ให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กใหม่ โดยความเห็นชอบ ของ ก.อบต.จังหวัด ส. มีผลนับตั้งแต่วันที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา วิชาเอกการศึกษาปฐมวัย (วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๖) ซึ่งเป็นวันที่มีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ทั้งนี้ ตามแนวทางปฏิบัติของหนังสือสำนักงาน ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๒

๕. การโอนพนักงานส่วนตำบลกรณีมีเหตุผลความจำเป็น

- เห็นชอบให้ยุติเรื่องจำนวน ๑ ราย

.....