

# ด่วนที่สุด

ที่ มท 0809.4/ ว 1224



กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  
ถนนราชสีมา เขตดุสิต กทม. 10300

23 มิถุนายน 2552

เรื่อง ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล  
เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานครู  
และบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลในการอนุโลมใช้มาตรฐาน หลักเกณฑ์ ระเบียบและหนังสือ  
สั่งการที่ใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญ  
การพิเศษ(กรณีผู้ขอฯ ที่มีผลการประเมินด้านที่ 3 (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่) ไม่ผ่าน  
เกณฑ์ประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด)
3. แนวทางปฏิบัติในการประเมินผลงานข้าราชการ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น  
เพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (กรณีผู้ยื่นคำขอรับการประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือ  
เลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ที่มีผลการประเมินด้านที่ 3 (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่)  
ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมิน) และแบบคำขอฯ

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ 3/2552 เมื่อวันที่ 30 มีนาคม  
2552 ได้มีมติเห็นชอบกำหนดหลักเกณฑ์ให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล มีและเลื่อนวิทยฐานะ  
ให้สูงขึ้นเป็นวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษ(กรณีที่มีผลการประเมินด้านที่ 3 (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่)  
ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินที่ ก.ท. กำหนด) และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา  
เทศบาลสอดคล้องกับมติของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ดังกล่าว และเป็นไปตามที่กฎหมาย  
กำหนด จึงให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ดำเนินการ ดังนี้

1. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการ  
ศึกษาดังกล่าว ทั้งนี้ ให้ดำเนินการภายใน 45 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งประกาศกำหนดหลักเกณฑ์จากสำนักงาน ก.ท.  
ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และเนื่องจากคณะกรรมการกลางข้าราชการ  
องค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ได้ออกประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.)  
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วน  
จังหวัด ประกาศ ณ วันที่ 4 เมษายน 2549 และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ออกประกาศ  
คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานครู  
และบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ 4 เมษายน 2549 ให้อนุโลมใช้มาตรฐานและ

/ หลักเกณฑ์...

หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลสำหรับการบริหารงานบุคคลข้าราชการ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล จึงเห็นควรกำชับให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล ถือปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวด้วย

2. แจ้งให้ข้าราชการ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ที่ปัจจุบันดำรงตำแหน่งที่มีวิทยฐานะระดับชำนาญการ และได้ยื่นคำขอรับการประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งผ่านการประเมินผลงานด้านที่ 1 (วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ) และผลงานด้านที่ 2 (คุณภาพการปฏิบัติงาน) แต่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลงานด้านที่ 3 (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่) ตามที่ ก.ท. กำหนด ยื่นแบบคำขอให้ข้าราชการ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นและเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นระดับชำนาญการพิเศษ (กรณีที่มีผลการประเมินผลงานด้านที่ 3 (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่) ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน สำหรับผู้ยื่นคำขอประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะตั้งแต่ 1 เมษายน 2549 ซึ่งเป็นวันที่หลักเกณฑ์ ก.อบต. ก.ท. ก.จ. และ ก. เมืองพัทยา ดังกล่าวมีผลบังคับใช้ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 3 ต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อตรวจสอบและรับรอง และรายงานต่อสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด ก.ท.จ. ก.จ.จ. และ ก. เมืองพัทยา พร้อมนำส่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (สำนักงาน ก.อบต. ก.ท.จ. ก.จ.จ.) ภายในวันที่ 31 กรกฎาคม 2552 เพื่อดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนดต่อไป ทั้งนี้หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าวถือว่าสละสิทธิ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายวสันต์ อารณวิโรธร)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

สำนักพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น

โทร. 0-2241-9000 ต่อ 3242

โทรสาร 0-2241-9055



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล  
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล  
ในการอนุโลมใช้มาตรฐาน หลักเกณฑ์ ระเบียบและหนังสือสั่งการที่ใช้กับ  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) และ (๙) ประกอบมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔ ข้อ ๓๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ มีมติเห็นชอบให้นำมาตรฐาน หลักเกณฑ์ ระเบียบและหนังสือสั่งการที่ใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มาปรับใช้กับพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลโดยอนุโลม เพื่อให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลมีระบบการบริหารงานบุคคลสอดคล้อง รวดเร็ว และเสมอภาค ซึ่งไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด โดยให้ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) แจ้งคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติ และนำเสนอคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เพื่อทราบ เว้นแต่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๒

(นายชวรัตน์ ชาญวีรกูล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (กรณีผู้ขอฯ ที่มีผลการประเมินด้านที่ 3 (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่) ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด)

#### หลักเกณฑ์

1. ผู้ที่จะยื่นคำขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ต้องดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ หรือศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้นอยู่ในปัจจุบัน และเป็นผู้ที่ได้ยื่นคำขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผ่านการประเมินด้านที่ 1 (วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ) และด้านที่ 2 (คุณภาพการปฏิบัติงาน) แล้ว แต่มีผลการประเมินด้านที่ 3 (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่) ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินที่ ก.ค.ศ.กำหนด และ อ.ก.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วมีมติไม่อนุมัติ โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้ที่มีผลการประเมินด้านที่ 3 (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่) อยู่ในเกณฑ์ผ่านจากกรรมการ 2 ใน 3 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้ที่มีผลการประเมินด้านที่ 3 (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่) อยู่ในเกณฑ์ผ่านจากกรรมการ 1 ใน 3 คน หรือไม่ผ่านเกณฑ์จากกรรมการทั้ง 3 คน

2. การยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์ฯ นี้ ให้ยื่นได้ 1 ครั้ง ตามระยะเวลาที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.ให้นำผลการประเมินด้านที่ 1 (วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ) และด้านที่ 2 (คุณภาพการปฏิบัติงาน) ในครั้งสุดท้ายที่ประเมิน มาใช้ในการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษครั้งนี้ได้ โดยไม่ต้องประเมินอีก

4. ผู้ขอฯ ทั้งกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ต้องผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เทคนิคการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 การวิจัยเพื่อพัฒนางาน

/5. เมื่อผ่านการพัฒนา...

5. เมื่อผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้ว ให้ผู้นั้นปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบและดำเนินการปรับปรุงหรือจัดทำเอกสารผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งประกอบด้วยผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ ต่อไป

6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงาน ที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอ หรืออาจพิจารณาจากการปฏิบัติจริงด้วยก็ได้

7. การประเมินผลงานทางวิชาการ ให้ประเมินจากเอกสารผลงานทางวิชาการ และอาจให้ผู้ขอแนะนำเสนอและตอบข้อซักถามด้วยก็ได้

8. เกณฑ์การตัดสินผลการประเมินด้านที่ 3 (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่) ให้ใช้เกณฑ์การตัดสิน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศช 0206.3/ว 25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548

9. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมินให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้อนุมัติ มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานและผลงาน ทางวิชาการครบถ้วนสมบูรณ์

10. เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้หมายถึงส่วนราชการด้วย และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาให้หมายถึง อ.ก.ค.ศ. ส่วนราชการด้วย

#### วิธีการ

1. ให้ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ฯ ข้อ 1 และประสงค์จะขอมิและเลื่อน เป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษตามหลักเกณฑ์ฯ นี้ ยื่นคำขอตามแบบที่กำหนดต่อผู้บังคับบัญชา ชั้นต้น แล้วส่งถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วัน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งหลักเกณฑ์ ฯ

อนึ่ง สำหรับผู้ขอฯ ที่ยังไม่ทราบผลการประเมินในขณะที่สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งหลักเกณฑ์ฯ หากต่อมาได้รับทราบผลการพิจารณาไม่อนุมัติ และผู้นั้นประสงค์จะขอมิและเลื่อน เป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้ยื่นคำขอต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น แล้วส่ง ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบผลการพิจารณาไม่อนุมัติ

2. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติ และพิจารณาจำแนกผู้ขอฯ เพื่อเข้ารับการพัฒนาเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้ที่มีผลการประเมินด้านที่ 3 (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่) อยู่ในเกณฑ์ผ่านจากกรรมการ 2 ใน 3 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้ที่มีผลการประเมินด้านที่ 3 (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่) อยู่ในเกณฑ์ผ่านจากกรรมการ 1 ใน 3 คน หรือไม่ผ่านเกณฑ์จากกรรมการทั้ง 3 คน

3. ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักสูตรที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4. เมื่อผ่านการพัฒนาดำเนินการหลักสูตรที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้ว ให้ดำเนินการดังนี้

4.1 กลุ่มที่ 1 ให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและดำเนินการปรับปรุงหรือจัดทำผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งประกอบด้วยผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ ส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อย่างละ 4 ชุด ภายใน 6 เดือน นับแต่วันสิ้นสุดการพัฒนา หากเกินเวลาที่กำหนดถือว่าสละสิทธิ์

4.2 กลุ่มที่ 2 ให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและดำเนินการปรับปรุงหรือจัดทำผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งประกอบด้วยผลการปฏิบัติงาน และผลงานทางวิชาการ ส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อย่างละ 4 ชุด ภายใน 1 ปี นับแต่วันสิ้นสุดการพัฒนา หากเกินเวลาที่กำหนดถือว่าสละสิทธิ์

5. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งประกอบด้วยผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ ให้คณะกรรมการประเมินฯ ดังนี้

5.1 กลุ่มที่ 1 เสนอคณะกรรมการประเมินที่ได้พิจารณาผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ขอฯ ชุดเดิม เป็นผู้พิจารณา

5.2 กลุ่มที่ 2 เสนอคณะกรรมการประเมินที่แต่งตั้งใหม่ตามบัญชีรายชื่อที่ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นผู้พิจารณา

6. เมื่อคณะกรรมการประเมินเสร็จแล้วให้นำผลการประเมินเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

7. กรณี อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 พิจารณาแต่งตั้ง หากไม่อนุมัติ ผู้ขออาจส่งคำขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดในปีต่อไป

8. เมื่อดำเนินการแต่งตั้งแล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้ง จำนวน 1 ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน 7 วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

-----

## หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ

.....

### 1. หลักการ

หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ เป็นหลักสูตรกลางเสริมเพิ่มเติมที่มีความยืดหยุ่น ทั้งสาระการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นการพัฒนาคุณภาพเชิงบูรณาการ ผู้ใช้หลักสูตรสามารถปรับให้เหมาะสมสอดคล้องกับสมรรถนะของข้าราชการครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี

### 2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระการสอน การจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

### 3. โครงสร้างหลักสูตร

โครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 สำหรับข้าราชการครูที่มีผลการประเมินด้านที่ 3 อยู่ในเกณฑ์ผ่านจากกรรมการ 2 ใน 3 คน โครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ระยะเวลาการพัฒนา 3 วัน หรือไม่น้อยกว่า 18 ชั่วโมง ดังนี้

ส่วนที่ 1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระการสอน (ไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมง)

ส่วนที่ 2 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมง)

ส่วนที่ 3 การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (ไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมง)

กลุ่มที่ 2 สำหรับข้าราชการครูที่มีผลการประเมินด้านที่ 3 อยู่ในเกณฑ์ผ่านจากกรรมการ 1 ใน 3 คน หรือไม่ผ่านเกณฑ์จากกรรมการทั้ง 3 คน โครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ระยะเวลาการพัฒนา 5 วัน หรือไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง ดังนี้

ส่วนที่ 1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระการสอน (ไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง)

ส่วนที่ 2 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง)

ส่วนที่ 3 การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (ไม่น้อยกว่า 18 ชั่วโมง)

#### 4. รายละเอียดหลักสูตร

หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ทั้ง 3 ส่วน มีรายละเอียด ดังนี้

##### ส่วนที่ 1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้

###### 1. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้

###### 2. สาระการเรียนรู้

- 1) หลักสูตรและมาตรฐานการเรียนรู้
- 2) เนื้อหาสาระในกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือวิชาที่รับผิดชอบ
- 3) การจัดทำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้

##### ส่วนที่ 2 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

###### 1. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการประเมินผลการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน

###### 2. สาระการเรียนรู้

###### 1) แนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

- (1) ความหมายการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- (2) องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

###### (3) การศึกษาเป็นรายบุคคล (Individual Study)

###### 2) รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

- (1) การจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

(Constructivism)

###### (2) การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Co-operative Learning)

###### (3) การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี (Technology-Related Instruction)

###### (4) การจัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ (Experimental Instruction)

###### (5) การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (Integration)

###### (6) การจัดการเรียนรู้แบบอื่น ๆ



3) การประเมินผลการเรียนรู้

- (1) หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้
- (2) รูปแบบการประเมินผลการเรียนรู้
- (3) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้

4) การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)

**ส่วนที่ 3 การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้**

**1. วัตถุประสงค์**

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

**2. สาระการเรียนรู้**

- 1) หลักการ แนวคิด ความหมาย ความสำคัญของการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- 2) รูปแบบการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- 3) ขั้นตอนการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
  - (1) การวิเคราะห์ปัญหา
  - (2) การพัฒนานวัตกรรม
  - (3) การใช้นวัตกรรม
  - (4) การประเมินและการสรุปผลการใช้นวัตกรรม
  - (5) การเขียนรายงานการพัฒนานวัตกรรม
- 4) การนำเสนอผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- 5) การเขียนรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 6) ปฏิบัติการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

**5. วิธีการเรียนรู้**

เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การสอนแนะ การสัมมนา หรือวิธีการอื่น ๆ ตามความเหมาะสม โดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการที่เกี่ยวกับ การพัฒนางานของตนไม่น้อยกว่า 1 ชิ้น

**6. แนวทางดำเนินการพัฒนา**

การดำเนินการพัฒนาข้าราชการครู ให้ส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการครูและหน่วยงานที่จัดการพัฒนา ดำเนินการตามแนวทาง ดังนี้

## 6.1 ส่วนราชการต้นสังกัด

### 6.1.1 การเตรียมการ

วางแผนการพัฒนา โดยศึกษา วิเคราะห์หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะที่ ก.ค.ศ. กำหนด ศึกษา วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา สำหรับเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนา แล้วกำหนดแนวทางดำเนินการ

### 6.1.2 การดำเนินการ

จัดทำคู่มือการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ แล้วเสนอให้ ก.ค.ศ. เห็นชอบก่อนดำเนินการพัฒนา จัดทำเอกสาร และสื่อต่าง ๆ สนับสนุนการพัฒนา คัดเลือกหน่วยงานที่จัดการพัฒนาที่มีศักยภาพสูง และประสานงานกับหน่วยงานที่จัดการพัฒนา แล้วจัดข้าราชการครูเข้ารับการพัฒนา

### 6.1.3 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผล

นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาของหน่วยงานที่จัดการพัฒนาในภาพรวมแต่ละรุ่น แล้วรายงานผลการพัฒนาต่อ ก.ค.ศ.

## 6.2 หน่วยงานที่จัดการพัฒนา

### 6.2.1 การเตรียมการ

วางแผนการพัฒนา โดยศึกษา วิเคราะห์จุดพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละรุ่น สำหรับเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนา แปรแปลงคู่มือการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละรุ่น จัดทำเอกสารการพัฒนาส่งให้ข้าราชการครูผู้เข้ารับพัฒนาศึกษาล่วงหน้าก่อนการพัฒนาไม่น้อยกว่า 15 วัน จัดทำเครื่องมือประเมินผู้เข้ารับการพัฒนาให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน รวมทั้งคัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ มีศักยภาพสูง และเป็นที่ยอมรับเป็นวิทยากร จัดผู้เข้ารับการพัฒนา แยกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือสาขาวิชาและตามวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน โดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการพัฒนา

### 6.2.2 การดำเนินการ

ประสานงาน ทำความเข้าใจกับวิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนาเกี่ยวกับหลักสูตรและการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ทดสอบก่อนการพัฒนา เพื่อตรวจสอบความรู้ความเข้าใจพื้นฐานของผู้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตร จัดให้มีการพัฒนา ในช่วงวันหยุดหรือในช่วงปิดภาคเรียนเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่ของข้าราชการครู จัดให้มีพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้คำปรึกษาแนะนำตลอดช่วงระยะเวลาการพัฒนา ประเมินผลระหว่างการพัฒนา และทดสอบหลังการพัฒนา เพื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าของผู้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตร

6.2.3 สรุปและรายงานผลการพัฒนาต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการครู

สรุปผลการพัฒนาข้าราชการครูเป็นรายบุคคลและในภาพรวมแต่ละรุ่น แจ้งผลการพัฒนาให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทราบ แล้วรายงานผลการพัฒนาต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการครู

## 7. การประเมินผลการพัฒนา

การประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูมีหลักการ วิธีการ เครื่องมือประเมิน และเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

### 7.1 หลักการ

เป็นการประเมินผลเพื่อการพัฒนาโดยยึดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตามหลักสูตรเป็นสำคัญ

### 7.2 วิธีการและเครื่องมือประเมิน

ให้มีการประเมินผลทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ โดยใช้วิธีการและเครื่องมืออย่างหลากหลาย เช่น การทดสอบ การสังเกต การสอบถาม การสัมภาษณ์ การตรวจผลงาน เป็นต้น

### 7.3 เกณฑ์การประเมิน

ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการต้องมีระยะเวลาเข้ารับการพัฒนามิได้ต่ำกว่า ร้อยละ 80 ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมดและต้องผ่านเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาแต่ละส่วนตามโครงสร้างหลักสูตรไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70

## 8. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

ส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการครูเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนา โดยร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

## 9. กลไกและเงื่อนไขความสำเร็จ

การดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูจะประสบผลสำเร็จได้ ขึ้นอยู่กับกลไกและเงื่อนไขความสำเร็จ ดังต่อไปนี้

### 9.1 หน่วยงานกำหนดหลักสูตรการพัฒนา

ก.ค.ศ. ต้องกำหนดองค์ประกอบและรายละเอียดหลักสูตรการพัฒนาให้ครบถ้วนชัดเจน ปฏิบัติได้

อาทิ หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างหลักสูตร รายละเอียดหลักสูตร วิธีการเรียนรู้ แนวทางดำเนินการ พัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา การประเมินผลการพัฒนา เป็นต้น โดยให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ (กรณีที่ได้ผ่านการประเมินด้านที่ 3 ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่)

## 9.2 ส่วนราชการต้นสังกัดและผู้บังคับบัญชา

ส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการครู ต้องวางแผนการพัฒนา แปลงหลักสูตรการพัฒนาสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการของข้าราชการครู จัดทำคู่มือการพัฒนา คัดเลือกหน่วยงาน ซึ่งเป็นเครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีความพร้อมและมีศักยภาพสูงเป็นหน่วยงานที่จัดการพัฒนาข้าราชการครู จัดเตรียมงบประมาณ สนับสนุนที่เพียงพอ จัดหาข้อมูล แหล่งการเรียนรู้ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือการพัฒนาข้าราชการครู รวมทั้งนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลการพัฒนาต่อ ก.ค.ศ.

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ต้องส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ กำกับ ติดตาม ผลการพัฒนาข้าราชการครู และนำผลการพัฒนาไปใช้เป็นส่วนสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล แล้วรายงานส่วนราชการต้นสังกัด

## 9.3. หน่วยงานที่จัดการพัฒนา

หน่วยงานที่จัดการพัฒนาต้องดำเนินการจัดทำกำหนดการพัฒนา เอกสารประกอบการพัฒนาส่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาล่วงหน้า โดยคัดเลือกวิทยากรและวิทยากรพี่เลี้ยงที่มีวิสัยทัศน์ มีความรอบรู้ มีความสามารถ รวมทั้งมีความพร้อม มีประสบการณ์ และประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ เกี่ยวกับเรื่องที่จัดการเรียนรู้ และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งรายบุคคล และรายกลุ่ม มีเทคนิคในการจัดกิจกรรมให้ผู้เข้ารับพัฒนามีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาที่ยึดผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นสำคัญ พร้อมทั้งจัดทำหรือจัดหาสื่อและนวัตกรรม การพัฒนาให้มีคุณภาพ มีความสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมการพัฒนาตามหลักสูตร การพัฒนา และเพียงพอสำหรับการศึกษาค้นคว้าและจัดสถานที่ ห้องประชุมที่เหมาะสม มีบรรยากาศที่ดี มีแหล่งศึกษาค้นคว้าอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการพัฒนา

#### 9.4 ข้าราชการครู

ข้าราชการครูผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง เข้ารับการพัฒนา บันทึกการ  
พัฒนาตนเอง รายงานผลการพัฒนาต่อผู้บังคับบัญชา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน และนำไปใช้  
ประโยชน์สำหรับการปฏิบัติงาน

#### 9.5.การประเมินผล

การประเมินผลการพัฒนาดำเนินการประเมินตามสภาพจริงอย่างเป็นระบบเพื่อปรับปรุง  
พัฒนา ใช้เครื่องมือและวิธีการประเมินหลากหลายและได้มาตรฐาน โดยยึดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา  
เป็นสำคัญ

.....

## หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ

### 1. หลักการ

หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ เป็นหลักสูตรกลาง เสริมเพิ่มเติมที่มีความยืดหยุ่น ทั้งสาระการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นการพัฒนาคุณภาพเชิงบูรณาการ ผู้ใช้หลักสูตรสามารถปรับให้เหมาะสมสอดคล้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี

### 2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา เทคนิคการบริหารจัดการ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานด้านการบริหารสถานศึกษา

### 3. โครงสร้างหลักสูตร

โครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

**กลุ่มที่ 1** สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการประเมินด้านที่ 3 อยู่ในเกณฑ์ผ่าน จากกรรมการ 2 ใน 3 คน โครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ระยะเวลาการพัฒนา 3 วัน หรือไม่น้อยกว่า 18 ชั่วโมง ดังนี้

ส่วนที่ 1 การบริหารจัดการศึกษา (ไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมง)

ส่วนที่ 2 เทคนิคการบริหารจัดการ (ไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมง)

ส่วนที่ 3 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษา (ไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมง)

**กลุ่มที่ 2** สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการประเมินด้านที่ 3 อยู่ในเกณฑ์ผ่าน จากกรรมการ 1 ใน 3 คน หรือไม่ผ่านเกณฑ์จากกรรมการทั้ง 3 คน โครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ระยะเวลาการพัฒนา 5 วัน หรือไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง ดังนี้

ส่วนที่ 1 การบริหารจัดการศึกษา (ไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมง)

ส่วนที่ 2 เทคนิคการบริหารจัดการ (ไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมง)

ส่วนที่ 3 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษา (ไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง)

#### 4. รายละเอียดหลักสูตร

หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ทั้ง 3 ส่วน มีรายละเอียด ดังนี้

##### ส่วนที่ 1 การบริหารจัดการศึกษา

###### 1. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา

###### 2. สาระการเรียนรู้

- 1) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
- 2) การประกันคุณภาพการศึกษา
- 3) การพัฒนาระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการศึกษา
- 4) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

##### ส่วนที่ 2 เทคนิคการบริหารจัดการ

###### 1. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการและแนวทางการเลือกใช้เทคนิคการบริหารจัดการ

###### 2. สาระการเรียนรู้

- 1) การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์
- 2) การบริหารความเสี่ยง
- 3) การบริหารการเปลี่ยนแปลง
- 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 5) การบริหารความขัดแย้ง
- 6) การพัฒนาทีมงาน

##### ส่วนที่ 3 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษา

###### 1. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

###### 2. สาระการเรียนรู้

- 1) หลักทฤษฎี แนวคิด ความหมาย ความสำคัญของการวิจัยทางการบริหารสถานศึกษา

- 2) รูปแบบการวิจัยทางการบริหารสถานศึกษา
- 3) ขั้นตอนการวิจัยทางการบริหารสถานศึกษา
  - (1) การวิเคราะห์ปัญหา
  - (2) การพัฒนานวัตกรรม
  - (3) การใช้นวัตกรรม
  - (4) การประเมินและการสรุปผลการใช้นวัตกรรม
  - (5) การเขียนรายงานการพัฒนานวัตกรรม
- 4) การนำเสนอผลงานวิจัยทางการบริหารสถานศึกษา
- 5) การเขียนรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 6) ปฏิบัติการวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

## 5. วิธีการเรียนรู้

เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การสอนแนะ การสัมมนา หรือวิธีการอื่น ๆ ตามความเหมาะสม โดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาจัดทำชิ้นงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานของตนไม่น้อยกว่า 1 ชิ้น

## 6. การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้ส่วนราชการต้นสังกัดของผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่จัดการพัฒนา ดำเนินการตามแนวทาง ดังนี้

### 6.1 ส่วนราชการต้นสังกัด

#### 6.1.1 การเตรียมการ

วางแผนการพัฒนา โดยศึกษา วิเคราะห์หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะที่ ก.ค.ศ. กำหนด ศึกษา วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้เข้ารับการ พัฒนา สำหรับเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนา แล้วกำหนดแนวทางดำเนินการ

#### 6.1.2 การดำเนินการ

จัดทำคู่มือการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ แล้วเสนอให้ ก.ค.ศ. เห็นชอบก่อนดำเนินการพัฒนา จัดทำเอกสาร และสื่อต่าง ๆ สนับสนุนการพัฒนา คัดเลือก หน่วยงานที่จัดการพัฒนาที่มีศักยภาพสูง และประสานงานกับหน่วยงานที่จัดการพัฒนา แล้วจัด ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการพัฒนา



### 6.1.3 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผล

นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาของหน่วยงานที่จัดการพัฒนาในภาพรวมแต่ละรุ่น แล้วรายงานผลการพัฒนาต่อ ก.ค.ศ.

## 6.2 หน่วยงานที่จัดการพัฒนา

### 6.2.1 การเตรียมการ

วางแผนการพัฒนา โดยศึกษา วิเคราะห์จุดพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละรุ่น สำหรับเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนา แปรแปลงคู่มือการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะสำหรับนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละรุ่น จัดทำเอกสารการพัฒนาส่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาล่วงหน้าก่อนการพัฒนาไม่น้อยกว่า 15 วัน จัดทำเครื่องมือประเมินผู้เข้ารับการพัฒนาให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน รวมทั้งคัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ มีศักยภาพสูง และเป็นที่ยอมรับเป็นวิทยากร จัดผู้เข้ารับการพัฒนาแยกตามตำแหน่งและวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน โดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการพัฒนา

### 6.2.2 การดำเนินการ

ประสานงาน ทำความเข้าใจกับวิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนาเกี่ยวกับหลักสูตรและการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ทดสอบก่อนการพัฒนา เพื่อตรวจสอบความรู้ความเข้าใจพื้นฐานของผู้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตร จัดให้มีการพัฒนาในช่วงวันหยุดหรือในช่วงปิดภาคเรียนเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา จัดให้มีพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้คำปรึกษาแนะนำตลอดช่วงระยะเวลาการพัฒนา ประเมินผลระหว่างการพัฒนา และทดสอบหลังการพัฒนา เพื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าของผู้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตร

6.2.3 สรุปและรายงานผลการพัฒนาต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและส่วนราชการต้นสังกัดของผู้บริหารสถานศึกษา

สรุปผลการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายบุคคลและในภาพรวมแต่ละรุ่น แจ้งผลการพัฒนาให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทราบ แล้วรายงานผลการพัฒนาต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และส่วนราชการต้นสังกัดของผู้บริหารสถานศึกษา

## 7. การประเมินผลการพัฒนา

การประเมินผลการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีหลักการ วิธีการ เครื่องมือประเมิน และเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

### 7.1 หลักการ

เป็นการประเมินผลเพื่อการพัฒนาโดยยึดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตามหลักสูตรเป็นสำคัญ

### 7.2 วิธีการและเครื่องมือประเมิน

ให้มีการประเมินผลทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ โดยใช้วิธีการและเครื่องมืออย่างหลากหลาย เช่น การทดสอบ การสังเกต การสอบถาม การสัมภาษณ์ การตรวจผลงาน เป็นต้น

### 7.3 เกณฑ์การประเมิน

ผู้เข้ารับการพัฒนายต้องมีระยะเวลาเข้ารับการพัฒนามตามหลักสูตรไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80 ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมดและต้องผ่านเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาแต่ละส่วนตามโครงสร้างหลักสูตรไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70

## 8. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

ส่วนราชการต้นสังกัดของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนา โดยร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

## 9. กลไกและเงื่อนไขความสำเร็จ

การดำเนินการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้ ขึ้นอยู่กับกลไกและเงื่อนไขความสำเร็จ ดังต่อไปนี้

### 9.1 หน่วยงานกำหนดหลักสูตรการพัฒนา

ก.ค.ศ. ต้องกำหนดองค์ประกอบและรายละเอียดหลักสูตรการพัฒนาให้ครบถ้วนชัดเจน ปฏิบัติได้ อาทิ หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างหลักสูตร รายละเอียดหลักสูตร วิธีการเรียนรู้ แนวทางดำเนินการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา การประเมินผลการพัฒนา เป็นต้น โดยให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ (กรณีที่ได้ผ่านการประเมินด้านที่ 3 ผลงนที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่)

### 9.2 ส่วนราชการต้นสังกัดและผู้บังคับบัญชา

ส่วนราชการต้นสังกัดของผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางแผนการพัฒนา แปลงหลักสูตรการพัฒนาสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำคู่มือการพัฒนา คัดเลือกหน่วยงาน ซึ่งเป็นเครือข่ายการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีความพร้อมและมีศักยภาพสูงเป็นหน่วยงานที่จัดการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา จัดเตรียมงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอ จัดหาข้อมูล แหล่งการเรียนรู้ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก

ความสะดวก ให้ความช่วยเหลือการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการพัฒนาต่อ ก.ค.ศ.

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ต้องส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ กำกับ ติดตามผลการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และนำผลการพัฒนาไปใช้เป็นส่วนสำคัญ ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล แล้วรายงานส่วนราชการต้นสังกัด

### 9.3. หน่วยงานที่จัดการพัฒนา

หน่วยงานที่จัดการพัฒนาต้องดำเนินการจัดทำกำหนดการพัฒนา เอกสารประกอบการพัฒนา ส่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาล่วงหน้า โดยคัดเลือกวิทยากรและวิทยากรพี่เลี้ยงที่มีวิสัยทัศน์ มีความรอบรู้ มีความสามารถ รวมทั้งมีความพร้อม มีประสบการณ์ และประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับใน วงวิชาการเกี่ยวกับเรื่องจัดการเรียนรู้ และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม มีเทคนิคในการจัดกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีส่วนร่วมในการดำเนินการ พัฒนา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาที่ยืดผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นสำคัญ พร้อมทั้งจัดทำหรือจัดหาสื่อและ นวัตกรรมการพัฒนาให้มีคุณภาพ มีความสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมการพัฒนา ตามหลักสูตรการพัฒนา และเพียงพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า และจัดสถานที่ ห้องประชุมที่เหมาะสม มีบรรยากาศที่ดี มีแหล่งศึกษาค้นคว้าอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการพัฒนา

### 9.4 ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาผู้เข้ารับการพัฒนายังต้องจัดทำแผนพัฒนาตนเอง เข้ารับการพัฒนา บัณฑิตการพัฒนาตนเอง รายงานผลการพัฒนาต่อผู้บังคับบัญชา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน และนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการปฏิบัติงาน

### 9.5. การประเมินผล

การประเมินผลการพัฒนาต้องมุ่งเน้นการประเมินตามสภาพจริงอย่างเป็นระบบเพื่อปรับปรุง พัฒนา ใช้เครื่องมือและวิธีการประเมินหลากหลายและได้มาตรฐาน โดยยึดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา เป็นสำคัญ

## หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ

### 1. หลักการ

หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ เป็นหลักสูตรกลาง เสริมเพิ่มเติมที่มีความยืดหยุ่นทั้งสาระการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นการพัฒนาคุณภาพเชิงบูรณาการ ผู้ใช้หลักสูตรสามารถปรับให้เหมาะสมสอดคล้องกับสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาศึกษาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี

### 2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา เทคนิคการบริหารจัดการ และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานด้านการบริหารการศึกษา

### 3. โครงสร้างหลักสูตร

โครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

**กลุ่มที่ 1** สำหรับผู้บริหารการศึกษาที่มีผลการประเมินด้านที่ 3 อยู่ในเกณฑ์ผ่านจากกรรมการ 2 ใน 3 คน โครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาระบุออกเป็น 3 ส่วน ระยะเวลาการพัฒนา 3 วัน หรือไม่น้อยกว่า 18 ชั่วโมง ดังนี้

ส่วนที่ 1 การบริหารจัดการศึกษา (ไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมง)

ส่วนที่ 2 เทคนิคการบริหารจัดการ (ไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมง)

ส่วนที่ 3 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษา (ไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมง)

**กลุ่มที่ 2** สำหรับผู้บริหารการศึกษาที่มีผลการประเมินด้านที่ 3 อยู่ในเกณฑ์ผ่านจากกรรมการ 1 ใน 3 คน หรือไม่ผ่านเกณฑ์จากกรรมการทั้ง 3 คน โครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาระบุออกเป็น 3 ส่วน ระยะเวลาพัฒนา 5 วัน หรือไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง

ส่วนที่ 1 การบริหารจัดการศึกษา (ไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมง)

ส่วนที่ 2 เทคนิคการบริหารจัดการ (ไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมง)

ส่วนที่ 3 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษา (ไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง)

#### 4. รายละเอียดหลักสูตร

หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ทั้ง 3 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

##### ส่วนที่ 1 การบริหารจัดการศึกษา

###### 1. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญของการบริหารจัดการศึกษา

###### 2. สาระการเรียนรู้

- 1) การประยุกต์ทฤษฎีและนโยบายทางการศึกษาสู่การปฏิบัติ
- 2) การวิเคราะห์ระบบงาน
- 3) การบริหารโดยใช้วิจัยเป็นฐาน
- 4) การจัดการข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา
- 5) การประกันคุณภาพการศึกษา
- 6) การบริหารและการจัดการศึกษา
  - (1) การบริหารงานวิชาการ
  - (2) การบริหารงานงบประมาณ
  - (3) การบริหารงานบุคคล
  - (4) การบริหารงานการเงินและทรัพย์สิน
  - (5) การบริหารงานทั่วไป
- 7) การนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

##### ส่วนที่ 2 เทคนิคการบริหารจัดการ

###### 1. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการและแนวทางการเลือกใช้เทคนิคการบริหารจัดการ

###### 2. สาระการเรียนรู้

- 1) การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์
- 2) การบริหารความเสี่ยง
- 3) การบริหารการเปลี่ยนแปลง
- 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วม

5) การบริหารความขัดแย้ง

6) การพัฒนาทีมงาน

### ส่วนที่ 3 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษา

#### 1. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารการศึกษา

#### 2. สาระการพัฒนา

- 1) หลักการ แนวคิด ความหมาย ความสำคัญของการวิจัยทางการบริหารการศึกษา
- 2) รูปแบบการวิจัยทางการบริหารการศึกษา
- 3) ขั้นตอนการวิจัยทางการบริหารการศึกษา
  - (1) การวิเคราะห์ปัญหา
  - (2) การพัฒนานวัตกรรม
  - (3) การใช้นวัตกรรม
  - (4) การประเมินและการสรุปผลการใช้นวัตกรรม
  - (5) การเขียนรายงานการพัฒนานวัตกรรม
- 4) การนำเสนอผลงานวิจัยทางการบริหารการศึกษา
- 5) การเขียนรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 6) ปฏิบัติการวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา

#### 5. วิธีการเรียนรู้

เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การสอนแนะ การสัมมนา หรือวิธีการอื่น ๆ ตามความเหมาะสม โดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานของตนไม่น้อยกว่า 1 ชิ้น

#### 6. แนวทางดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ให้ส่วนราชการต้นสังกัดของผู้บริหารการศึกษา และหน่วยงานที่จัดการพัฒนา ดำเนินการตามแนวทาง ดังนี้

##### 6.1 ส่วนราชการต้นสังกัด

###### 6.1.1 การเตรียมการ

วางแผนการพัฒนา โดยศึกษา วิเคราะห์หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา เพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะที่ ก.ค.ศ. กำหนด ศึกษา วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา สำหรับเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนา แล้วกำหนดแนวทางดำเนินการ

#### 6.1.2 การดำเนินการ

จัดทำคู่มือการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ แล้วเสนอให้ ก.ค.ศ. เห็นชอบก่อนดำเนินการพัฒนา จัดทำเอกสาร และสื่อต่าง ๆ สนับสนุนการพัฒนา คัดเลือกหน่วยงานที่จัดการพัฒนาที่มีศักยภาพสูง และประสานงานกับหน่วยงานที่จัดการพัฒนา แล้วจัดผู้บริหารการศึกษาเข้ารับการพัฒนา

#### 6.1.3 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผล

นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาของหน่วยงานที่จัดการพัฒนาในภาพรวมแต่ละรุ่น แล้วรายงานผลการพัฒนาต่อ ก.ค.ศ.

### 6.2 หน่วยงานที่จัดการพัฒนา

#### 6.2.1 การเตรียมการ

วางแผนการพัฒนา โดยศึกษา วิเคราะห์จุดพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละรุ่น สำหรับเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนา แปลงคู่มือการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา เพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะสำหรับนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละรุ่น จัดทำเอกสาร การพัฒนาส่งให้ผู้บริหารการศึกษาผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาล่วงหน้าก่อนการพัฒนาไม่น้อยกว่า 15 วัน จัดทำเรื่องมีประเมินผู้เข้ารับการพัฒนาให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน รวมทั้งคัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ มีศักยภาพสูง และเป็นที่ยอมรับเป็นวิทยากร จัดผู้เข้ารับการพัฒนาแยกตามตำแหน่งและวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน โดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการพัฒนา

#### 6.2.2 การดำเนินการ

ประสานงาน ทำความเข้าใจกับวิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนาเกี่ยวกับหลักสูตรและการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ทดสอบก่อนการพัฒนา เพื่อตรวจสอบความรู้ความเข้าใจพื้นฐานของผู้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตร จัดให้มีการพัฒนาในช่วงวันหยุดหรือในช่วงปิดภาคเรียนเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษา จัดให้มีพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้คำปรึกษาแนะนำตลอดช่วงระยะเวลาการพัฒนา ประเมินผลระหว่างการพัฒนา และทดสอบหลังการพัฒนา เพื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าของผู้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตร

6.2.3 สรุปและรายงานผลการพัฒนาต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและส่วนราชการต้นสังกัด  
ของผู้บริหารการศึกษา

สรุปผลการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเป็นรายบุคคลและในภาพรวมแต่ละรุ่น แจ้งผล  
การพัฒนาให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทราบ แล้วรายงานผลการพัฒนาต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และส่วน  
ราชการต้นสังกัดของผู้บริหารการศึกษา

## 7. การประเมินผลการพัฒนา

การประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูมีหลักการ วิธีการ เครื่องมือประเมิน และเกณฑ์การ  
ประเมิน ดังนี้

### 7.1 หลักการ

เป็นการประเมินผลเพื่อการพัฒนาโดยยึดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตามหลักสูตรเป็น  
สำคัญ

### 7.2 วิธีการและเครื่องมือประเมิน

ให้มีการประเมินผลทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ โดยใช้วิธีการและเครื่องมืออย่าง  
หลากหลาย เช่น การทดสอบ การสังเกต การสอบถาม การสัมภาษณ์ การตรวจผลงาน เป็นต้น

### 7.3 เกณฑ์การประเมิน

ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องมีระยะเวลาเข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80  
ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมดและต้องผ่านเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาแต่ละส่วนตาม  
โครงสร้างหลักสูตรไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70

## 8. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

ส่วนราชการต้นสังกัดของผู้บริหารการศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนา โดยร่วมมือ  
กับเครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

## 9. กลไกและเงื่อนไขความสำเร็จ

การดำเนินการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้ ขึ้นอยู่กับกลไกและเงื่อนไข  
ความสำเร็จ ดังต่อไปนี้

### 9.1 หน่วยงานกำหนดหลักสูตรการพัฒนา

ก.ค.ศ. ต้องกำหนดองค์ประกอบและรายละเอียดหลักสูตรการพัฒนาให้ครบถ้วนชัดเจน ปฏิบัติได้  
อาทิ หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างหลักสูตร รายละเอียดหลักสูตร วิธีการเรียนรู้ แนวทางการ  
พัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา การประเมินผลการพัฒนา เป็นต้น โดยให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการ



ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ (กรณีที่ได้ผ่านการประเมินด้านที่ 3 ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่)

### 9.2 ส่วนราชการต้นสังกัดและผู้บังคับบัญชา

ส่วนราชการต้นสังกัดของผู้บริหารการศึกษาต้องวางแผนการพัฒนา แปลงหลักสูตรการพัฒนาสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการของผู้บริหารการศึกษาจัดทำคู่มือการพัฒนา คัดเลือกหน่วยงาน ซึ่งเป็นเครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีความพร้อมและมีศักยภาพสูงเป็นหน่วยงานที่จัดการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา จัดเตรียมงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอ จัดหาข้อมูล แหล่งการเรียนรู้ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลการพัฒนาต่อ ก.ค.ศ.

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ต้องส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ กำกับ ติดตามผลการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และนำผลการพัฒนาไปใช้เป็นส่วนสำคัญ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล แล้วรายงานส่วนราชการต้นสังกัด

### 9.3. หน่วยงานที่จัดการพัฒนา

หน่วยงานที่จัดการพัฒนาต้องดำเนินการจัดทำกำหนดการพัฒนา เอกสารประกอบการพัฒนา ส่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาล่วงหน้า โดยคัดเลือกวิทยากรและวิทยากรพี่เลี้ยงที่มีวิสัยทัศน์ มีความรอบรู้ มีความสามารถ รวมทั้งมีความพร้อม มีประสบการณ์ และประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการเกี่ยวกับเรื่องจัดการเรียนรู้ และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม มีเทคนิคในการจัดกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาที่ยืดผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นสำคัญ พร้อมทั้งจัดทำหรือจัดหาสื่อและนวัตกรรมพัฒนาให้มีคุณภาพ มีความสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนา และเพียงพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า และจัดสถานที่ ห้องประชุมที่เหมาะสม มีบรรยากาศที่ดี มีแหล่งศึกษาค้นคว้าอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการพัฒนา

### 9.4 ผู้บริหารการศึกษา

ผู้บริหารการศึกษาผู้เข้ารับการพัฒนายังต้องจัดทำแผนพัฒนาตนเอง เข้ารับการพัฒนา บันทึกการพัฒนาตนเอง รายงานผลการพัฒนาต่อผู้บังคับบัญชา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน และนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการปฏิบัติงาน

### 9.5.การประเมินผล

การประเมินผลการพัฒนาต้องมุ่งเน้นการประเมินตามสภาพจริงอย่างเป็นระบบเพื่อปรับปรุงพัฒนา ใช้เครื่องมือและวิธีการประเมินหลากหลายและได้มาตรฐาน โดยยึดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาเป็นสำคัญ

.....

## หลักสูตรการพัฒนาศึกษานิเทศก์เพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ

### 1. หลักการ

หลักสูตรการพัฒนาศึกษานิเทศก์เพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ เป็นหลักสูตรกลาง เสริมเพิ่มเติมที่มีความยืดหยุ่น ทั้งสาระการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นการพัฒนาคุณภาพเชิงบูรณาการ ผู้ใช้หลักสูตรสามารถปรับให้เหมาะสมสอดคล้องกับสมรรถนะ ของศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี

### 2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา เทคนิคการนิเทศการศึกษา การวิจัยทางการศึกษา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานด้านการศึกษา

### 3. โครงสร้างหลักสูตร

โครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาศึกษานิเทศก์เพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 สำหรับศึกษานิเทศก์ที่มีผลการประเมินด้านที่ 3 อยู่ในเกณฑ์ผ่านจากกรรมการ 2 ใน 3 คน โครงสร้างหลักสูตรพัฒนาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ระยะเวลาการพัฒนา 3 วัน หรือไม่น้อยกว่า 18 ชั่วโมง ดังนี้

ส่วนที่ 1 การนิเทศการศึกษา (ไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง)

ส่วนที่ 2 เทคนิคการนิเทศการศึกษา (ไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง)

ส่วนที่ 3 การวิจัยเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษา (ไม่น้อยกว่า 14 ชั่วโมง)

กลุ่มที่ 2 สำหรับศึกษานิเทศก์ที่มีผลการประเมินด้านที่ 3 อยู่ในเกณฑ์ผ่านจากกรรมการ 1 ใน 3 คน หรือไม่ผ่านเกณฑ์จากกรรมการทั้ง 3 คน โครงสร้างหลักสูตรพัฒนาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ระยะเวลาการพัฒนา 5 วัน หรือไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง ดังนี้

ส่วนที่ 1 การนิเทศการศึกษา (ไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมง)

ส่วนที่ 2 เทคนิคการนิเทศการศึกษา (ไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมง)

ส่วนที่ 3 การวิจัยเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษา (ไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง)

#### 4. รายละเอียดหลักสูตร

หลักสูตรการพัฒนาศึกษานิเทศก์เพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ทั้ง 3 ส่วน มีรายละเอียด ดังนี้

##### ส่วนที่ 1 การนิเทศการศึกษา

###### 1. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

###### 2. สารการเรียนรู้

- 1) ความรู้พื้นฐานในการนิเทศการศึกษา
- 2) กระบวนการนิเทศการศึกษา และทักษะการนิเทศการศึกษา
- 3) การติดตาม ประเมิน และรายงานผลการจัดการศึกษา
- 4) การนิเทศตามกลุ่มสาระการเรียนรู้/ประเภทวิชา/วิชา/สาขา/งานที่รับผิดชอบ

##### ส่วนที่ 2 เทคนิคการนิเทศการศึกษา

###### 1. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการนิเทศการศึกษา

###### 2. สารการเรียนรู้

- 1) การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision)
- 2) การสอนงาน (Coaching)
- 3) การสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Class room observation)
- 4) ระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา (Mentoring)
- 5) เทคนิคการนิเทศการศึกษาแบบอื่น ๆ

##### ส่วนที่ 3 การวิจัยเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษา

###### 1. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา

###### 2. สารการเรียนรู้

- 1) หลักการ แนวคิด ความหมาย ความสำคัญของการวิจัยทางการนิเทศการศึกษา
- 2) รูปแบบการวิจัยทางการนิเทศการศึกษา
- 3) ขั้นตอนการวิจัยทางการนิเทศการศึกษา

- (1) การวิเคราะห์ปัญหา
  - (2) การพัฒนานวัตกรรม
  - (3) การใช้นวัตกรรม
  - (4) การประเมินและการสรุปผลการใช้นวัตกรรม
  - (5) การเขียนรายงานการพัฒนานวัตกรรม
- 4) การนำเสนอผลงานวิจัยทางการนิเทศการศึกษา
  - 5) การเขียนรายงานผลการปฏิบัติงาน
  - 6) ปฏิบัติการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

## 5. วิธีการเรียนรู้

เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การสอนแนะ การสัมมนา หรือวิธีการอื่น ๆ ตามความเหมาะสม โดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคิดทำชิ้นงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานของตนไม่น้อยกว่า 1 ชิ้น

## 6. แนวทางดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาศึกษานิเทศก์ ให้ส่วนราชการต้นสังกัดของศึกษานิเทศก์ และหน่วยงานที่จัดการพัฒนา ดำเนินการตามแนวทาง ดังนี้

### 6.1 ส่วนราชการต้นสังกัด

#### 6.1.1 การเตรียมการ

วางแผนการพัฒนา โดยศึกษา วิเคราะห์หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพศึกษานิเทศก์ เพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะที่ ก.ค.ศ. กำหนด ศึกษา วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้เข้ารับการ พัฒนา สำหรับเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนา แล้วกำหนดแนวทางดำเนินการ

#### 6.1.2 การดำเนินการ

จัดทำคู่มือการพัฒนาศักยภาพศึกษานิเทศก์เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ แล้วเสนอให้ ก.ค.ศ. เห็นชอบก่อนดำเนินการพัฒนา จัดทำเอกสาร และสื่อต่าง ๆ สนับสนุนการพัฒนา คัดเลือกหน่วยงานที่จัดการพัฒนาที่มีศักยภาพสูง และประสานงานกับหน่วยงานที่จัดการพัฒนา แล้วจัดศึกษานิเทศก์ เข้ารับการพัฒนา

#### 6.1.3 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผล

นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาของหน่วยงานที่จัดการพัฒนาในภาพรวมแต่ละรุ่น แล้วรายงานผลการพัฒนาต่อ ก.ค.ศ.

## 6.2 หน่วยงานที่จัดการพัฒนา

### 6.2.1 การเตรียมการ

วางแผนการพัฒนา โดยศึกษา วิเคราะห์จุดพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละรุ่น สำหรับเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนา แปลงคู่มือการพัฒนาศึกษานิเทศก์ เพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละรุ่น จัดทำเอกสารการพัฒนาส่งให้ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาล่วงหน้าก่อนการพัฒนาไม่น้อยกว่า 15 วัน จัดทำเครื่องมือประเมินผู้เข้ารับการพัฒนาให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน รวมทั้งคัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ มีศักยภาพสูง และเป็นที่ยอมรับเป็นวิทยากร จัดผู้เข้ารับการพัฒนาแยกตามวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน โดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการพัฒนา

### 6.2.2 การดำเนินการ

ประสานงาน ทำความเข้าใจกับวิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนาเกี่ยวกับหลักสูตร และการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาศึกษานิเทศก์เพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ทดสอบก่อนการพัฒนา เพื่อตรวจสอบความรู้ความเข้าใจพื้นฐานของผู้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตร จัดให้มีการพัฒนาในช่วงวันหยุดหรือในช่วงปิดภาคเรียนเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ จัดให้มีพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้คำปรึกษาแนะนำตลอดช่วงระยะเวลาการพัฒนา ประเมินผลระหว่างการพัฒนา และทดสอบหลังการพัฒนา เพื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าของผู้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตร

6.2.3 สรุปและรายงานผลการพัฒนาต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและส่วนราชการต้นสังกัดของศึกษานิเทศก์

สรุปผลการพัฒนาศึกษานิเทศก์เป็นรายบุคคลและในภาพรวมแต่ละรุ่น แจ้งผลการพัฒนาให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทราบ แล้วรายงานผลการพัฒนาต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และส่วนราชการต้นสังกัดของศึกษานิเทศก์

## 7. การประเมินผลการพัฒนา

การประเมินผลการพัฒนาศึกษานิเทศก์ มีหลักการ วิธีการ เครื่องมือประเมินและเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

### 7.1 หลักการ

เป็นการประเมินผลเพื่อการพัฒนาโดยยึดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตามหลักสูตรเป็นสำคัญ

## 7.2 วิธีการและเครื่องมือประเมิน

ให้มีการประเมินผลทั้งด้านความรู้ทักษะและเจตคติ โดยใช้วิธีการและเครื่องมืออย่างหลากหลาย เช่น การทดสอบ การสังเกต การสอบถาม การสัมภาษณ์ การตรวจผลงาน เป็นต้น

## 7.3 เกณฑ์การประเมิน

ผู้เข้ารับการพัฒนามีระยะเวลาเข้ารับการพัฒนามากที่สุดไม่เกิน 80 ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมดและต้องผ่านเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาแต่ละส่วนตามโครงสร้างหลักสูตรไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70

## 8. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

ส่วนราชการต้นสังกัดของศึกษานิเทศก์เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาโดยร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

## 9. กลไกและเงื่อนไขความสำเร็จ

การดำเนินการพัฒนาศึกษานิเทศก์จะประสบผลสำเร็จได้ ขึ้นอยู่กับกลไกและเงื่อนไขความสำเร็จ ดังต่อไปนี้

### 9.1 หน่วยงานกำหนดหลักสูตรการพัฒนา

ก.ค.ศ. ต้องกำหนดองค์ประกอบและรายละเอียดหลักสูตรการพัฒนาให้ครบถ้วนชัดเจน ปฏิบัติได้อาติ หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างหลักสูตร รายละเอียดหลักสูตร วิธีการเรียนรู้ แนวทางดำเนินการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา การประเมินผลการพัฒนา เป็นต้น โดยให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีหรือเลื่อนวิทยฐานะ (กรณีที่ได้ผ่านการประเมินด้านที่ 3 ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่)

### 9.2 ส่วนราชการต้นสังกัดและผู้บังคับบัญชา

ส่วนราชการต้นสังกัดของศึกษานิเทศก์ต้องวางแผนการพัฒนา แปรลงหลักสูตรการพัฒนาสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการของศึกษานิเทศก์ จัดทำคู่มือการพัฒนา คัดเลือกหน่วยงาน ซึ่งเป็นเครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีความพร้อมและมีศักยภาพสูงเป็นหน่วยงานที่จัดการพัฒนาศึกษานิเทศก์ จัดเตรียมงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอ จัดหาข้อมูล แหล่งการเรียนรู้ จัดตั้งอำนวยความสะดวกให้ความช่วยเหลือการพัฒนาศึกษานิเทศก์ รวมทั้งนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลการพัฒนาต่อ ก.ค.ศ.

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ต้องส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ กำกับ ติดตามผลการพัฒนาศึกษานิเทศก์ และนำผลการพัฒนาไปใช้เป็นส่วนสำคัญ ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล แล้วรายงานส่วนราชการต้นสังกัด

### 9.3. หน่วยงานที่จัดการพัฒนา

หน่วยงานที่จัดการพัฒนาจัดทำกำหนดการพัฒนา เอกสารประกอบการพัฒนาส่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาล่วงหน้า โดยคัดเลือกวิทยากรและวิทยากรพี่เลี้ยงที่มีวิสัยทัศน์ มีความรอบรู้ มีความสามารถ รวมทั้งมีความพร้อม มีประสบการณ์ และประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับ ในวงวิชาการเกี่ยวกับเรื่องจัดการเรียนรู้ และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม มีเทคนิคในการจัดกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีส่วนร่วมในการ ดำเนินการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาที่ยึดผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นสำคัญ พร้อมทั้งจัดทำหรือจัดหา สื่อและนวัตกรรมพัฒนาให้มีคุณภาพ มีความสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมการ พัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนา และเพียงพอสำหรับการศึกษาค้นคว้าและจัดสถานที่ ห้องประชุมที่ เหมาะสม มีบรรยากาศที่ดี มีแหล่งศึกษาค้นคว้าอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการพัฒนา

### 9.4. ศึกษาวิเคราะห์

ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องจัดทำแผนพัฒนาตนเอง เข้ารับการพัฒนา บันทึกการ พัฒนาตนเอง รายงานผลการพัฒนาต่อผู้บังคับบัญชา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน และ นำไปใช้ประโยชน์สำหรับการปฏิบัติงาน

### 9.5. การประเมินผล

การประเมินผลการพัฒนาต้องมุ่งเน้นการประเมินตามสภาพจริงอย่างเป็นระบบเพื่อปรับปรุง พัฒนา ใช้เครื่องมือและวิธีการประเมินหลากหลายและได้มาตรฐาน โดยยึดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา เป็นสำคัญ

.....



แนวทางปฏิบัติในการประเมินผลงานข้าราชการ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น  
เพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (กรณีผู้ยื่นคำขอรับการประเมินผลงานเพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ  
ชำนาญการพิเศษ ที่มีผลการประเมินด้านที่ 3 (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่) ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมิน)

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ 2/2552 เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2552 มีมติเห็นชอบให้นำมาตรฐาน หลักเกณฑ์ ระเบียบและหนังสือสั่งการที่ใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มาปรับใช้กับพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลโดยอนุโลม ทั้งนี้ ให้นำไปบังคับใช้กับข้าราชการ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบลโดยอนุโลม ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลข้าราชการ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ 4 เมษายน พ.ศ. 2549 ประกอบกับปัจจุบันคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (กรณีผู้ขอที่มีผลการประเมินด้านที่ 3 (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่) ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินที่ ก.ค.ศ กำหนด) และหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อมีและเลื่อนวิทยฐานะดังกล่าว

ดังนั้น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ที่ดำรงตำแหน่งครู รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ มีความก้าวหน้าและได้รับสิทธิประโยชน์ทัดเทียมกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และการบริหารงานบุคคลข้าราชการ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นเป็นไปในทิศทางและมาตรฐานที่สอดคล้องกันกับมาตรฐานของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติในการประเมินผลงานข้าราชการ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นเพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (กรณีผู้ยื่นคำขอรับการประเมินผลงานเพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ที่มีผลการประเมินด้านที่ 3 (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่) ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมิน) ดังต่อไปนี้

1. ผู้ที่จะยื่นคำขอรับการประเมินผลงานเพื่อมีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษ ตามหลักเกณฑ์นี้ ต้องดำรงตำแหน่งครู รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ซึ่งได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้นอยู่ในปัจจุบัน โดยได้ยื่นคำขอรับการประเมินผลงานเพื่อมีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษ ที่ผ่านการประเมินผลงานด้านที่ 1 (วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ) และผลงานด้านที่ 2 (คุณภาพการปฏิบัติงาน) แล้ว แต่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลงานด้านที่ 3 (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่) ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2549 ทั้งนี้ ให้จำแนกผู้ยื่นคำขอรับการประเมินเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้  
กลุ่มที่ 1 ผู้ที่มีผลการประเมินด้านที่ 3 (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่) อยู่ในเกณฑ์ผ่านจากกรรมการ 2 ใน 3 คน  
กลุ่มที่ 2 ผู้ที่มีผลการประเมินด้านที่ 3 (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่) อยู่ในเกณฑ์ผ่านจากกรรมการ 1 ใน 3 คน หรือไม่ผ่านเกณฑ์จากกรรมการทั้ง 3 คน

2. การยื่นคำขอรับการประเมินให้ยื่นได้ 1 ครั้ง โดยยื่นคำขอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อตรวจสอบและรับรอง และรายงานต่อสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี พร้อมนำส่งสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) ภายในวันที่ 31 กรกฎาคม 2552 เพื่อดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรต่อไป หากพ้นกำหนดดังกล่าวถือว่าสละสิทธิ์ สำหรับผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมินที่ยังไม่ทราบผลการประเมิน หากต่อมาได้รับทราบผลการประเมินว่าไม่ผ่านการประเมิน และผู้นั้นประสงค์จะขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ยื่นคำขอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อตรวจสอบและรับรองภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบผลการประเมินว่าไม่ผ่านการประเมิน เพื่อยื่นรายงานต่อสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี และนำส่งสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) ภายใน 45 วัน นับแต่วันที่ผู้บังคับบัญชาได้รับแบบคำขอรับการประเมิน

3. ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่(ผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ) ของข้าราชการ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่ยื่นคำขอรับการประเมินตามข้อ 2 โดยระบอบองค์ประกอบคณะกรรมการประเมิน ดังนี้ "ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ตรวจประเมินตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เป็นกรรมการ จำนวน 3 คน ต่อผู้ยื่นคำขอรับการประเมิน 1 ราย" แล้วจัดส่งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าวให้สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) ภายในวันที่ 31 กรกฎาคม 2552 ด้วย สำหรับการประเมินผลงานด้านที่ 1 (วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ) และด้านที่ 2 (คุณภาพการปฏิบัติงาน)ให้นำผลการประเมินในครั้งสุดท้ายที่ประเมินมาใช้ในการขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษครั้งนี้ได้ โดยไม่ต้องประเมินอีก

4. ผู้ยื่นคำขอรับการประเมินทั้งกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ต้องผ่านการพัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร ดังนี้

ส่วนที่ 1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เทคนิคการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 การวิจัยเพื่อพัฒนางาน

5. เมื่อผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรดังกล่าวแล้ว ให้ผู้นั้นปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและดำเนินการปรับปรุงผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่(ผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ) และจัดส่งเพื่อเสนอขอรับการประเมินผลงานให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ให้จัดส่งผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่(ผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ) ต่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี และนำส่งสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) ภายใน 6 เดือน นับแต่วันที่สิ้นสุดการพัฒนา หากเกินกำหนดเวลาถือว่าสละสิทธิ์

กลุ่มที่ 2 ให้จัดส่งผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่(ผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ)

ต่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี และนำส่งสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) ภายใน 1 ปี นับแต่วันที่สิ้นสุดการพัฒนา หากเกินกำหนดเวลาถือว่าสละสิทธิ์

6. การประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่(ผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ) ให้สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) นำส่งกรมการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่(ผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ) ดำเนินการประเมิน ดังนี้

- การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานที่ผู้ยื่นคำขอรับการประเมินเสนอ หรืออาจพิจารณาจากการปฏิบัติจริงด้วยก็ได้

- การประเมินผลงานทางวิชาการ ให้ประเมินจากเอกสารผลงานทางวิชาการและอาจให้ผู้ยื่นคำขอนำเสนอ และตอบซักถามด้วยก็ได้

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการประเมินบันทึกข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาในเรื่องที่ประเมินของผู้ยื่นคำขอไว้เป็นหลักฐานในแบบรายงานผลการประเมิน เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาต่อไป

7. เกณฑ์การตัดสินผลการประเมินประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่(ผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ) ให้ใช้เกณฑ์การตัดสิน ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ประกาศ ณ วันที่ 5 มกราคม 2550 (ระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65 คะแนนผลงานทางวิชาการไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65 และคะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70)

8. ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่ผ่านการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์นี้เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษ ได้รับเงินวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษ และเงินตอบแทนพิเศษรายเดือนเท่ากับเงินวิทยฐานะ ได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ได้รับเอกสาร รายงานผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการที่ครบถ้วน ถูกต้อง และสมบูรณ์ ทั้งนี้ ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งดังกล่าวต้องผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ได้รับวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษแล้ว

\*\*\*\*\*

แบบคำขอให้ข้าราชการ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ  
(กรณีผู้ขอรับการประเมินมีผลการประเมินด้านที่ 3 (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่) ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมิน)

1. ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว)..... นามสกุล.....  
ตำแหน่ง..... วิทยฐานะ..... ตำแหน่งเลขที่.....  
สำนัก/กอง/โรงเรียน ..... อปท..... อำเภอ.....  
จังหวัด..... รับเงินเดือนอันดับ คศ..... ชั้น..... อัตรา..... บาท  
เป็นผู้ที่เคยเสนอขอรับการประเมินผลงานเพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นเป็นวิทยฐานะ.....  
มาแล้ว โดยมีรายละเอียดและผลการพิจารณา ดังนี้

1.1 ได้ยื่นคำขอรับการประเมิน (วฐ.1) เมื่อวันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

1.2 ได้เข้ารับการอบรมพัฒนาก่อนแต่งตั้งฯ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ท. หรือ ก.ค.ศ.กำหนดแล้ว โดย  
ได้รับเกียรติบัตรฯ ลงวันที่..... เดือน..... พ.ศ..... หรือหนังสือแจ้งผลการพัฒนาที่.....  
เรื่อง..... ลงวันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

1.3 ส่งผลงานด้านที่ 3 (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ : ผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ) ถึง  
สนง. ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือ สนง.เขตพื้นที่การศึกษา(กรณีถ่ายโอน).....  
เมื่อวันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

1.4 ข้าพเจ้าได้รับทราบผลการประเมินผลงานด้านที่ 3 (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ : ผลการปฏิบัติงาน  
และผลงานทางวิชาการ) ตามข้อ 1.3 ว่าไม่ผ่านการประเมิน ตามหนังสือที่ ..... เรื่อง .....  
ลงวันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

2. ในครั้งนี้ ข้าพเจ้าขอรับการประเมินผลงานเพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นระดับชำนาญการพิเศษ ตามหลักเกณฑ์  
และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (กรณีผู้ขอฯ ที่มีผลการ  
ประเมินด้านที่ 3 (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่) ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมิน) ในกลุ่มสาระการเรียนรู้.....  
สาขา/วิชา..... เรื่อง .....  
ชั้นเรียน.....

3. ปัจจุบันข้าพเจ้าได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่ง.....  
และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง 2 ปี ติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอนี้

ลงชื่อ..... ผู้ยื่นคำขอ

(.....)

ตำแหน่ง..... วิทยฐานะ.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

ได้ตรวจสอบแล้วรับรองว่าข้อมูลถูกต้องและเป็นความจริง

- มีคุณสมบัติตามที่กำหนด
- ขาดคุณสมบัติ (ระบุ) .....

ลงชื่อ.....  
 (.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา  
 (กรณีประเมินครูและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา)  
 วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ลงชื่อ .....

ตำแหน่ง หน.ส่วนราชการที่รับผิดชอบด้านการศึกษาของ อปท.  
 วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

การตรวจสอบและรับรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ได้ตรวจสอบแล้ว ขอรับรองว่าข้าราชการ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นรายนี้ เป็นผู้มีความสามารถตามหลักเกณฑ์ฯ และมีผลการประเมินฯ ดังนี้

1. การประเมินด้านที่ 1 (วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ) เมื่อวันที่.....  
 เดือน..... พ.ศ..... ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ.....
2. การประเมินด้านที่ 2 (คุณภาพการปฏิบัติงาน) เมื่อวันที่.....เดือน.....  
 พ.ศ..... ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ.....
3. การประเมินด้านที่ 3 (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่) มีดังนี้

รายการประเมิน	คะแนนของกรรมการประเมิน			หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
1. ผลการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	.....
2. ผลงานทางวิชาการ	.....	.....	.....	.....
รวมเฉลี่ย	.....	.....	.....	.....

4. จากผลการประเมินในข้อ 3 สมควรจัดให้ข้าราชการรายนี้ เข้ารับการพัฒนาในกลุ่ม
- กลุ่มที่ 1 ผู้ที่มีผลการประเมินด้านที่ 3 (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่) อยู่ในเกณฑ์ผ่านจากกรรมการ 2 ใน 3 คน
  - กลุ่มที่ 2 ผู้ที่มีผลการประเมินด้านที่ 3 (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่) อยู่ในเกณฑ์ผ่านจากกรรมการ 1 ใน 3 คน หรือไม่ผ่านเกณฑ์จากกรรมการทั้ง 3 คน

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง หน. ส่วนราชการที่รับผิดชอบด้านการศึกษาของ อปท.

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

**ความเห็น**

.....  
.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

**ความเห็น**

.....  
.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....