



หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง
และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ตำแหน่งครู หรือ ว9/2564

นายบุญเกิด เพื่อกใต้
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบางคลอง(ราษฎร์อุทิศ)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ



A close-up, high-angle photograph of a person's hand writing in a spiral-bound notebook. The hand is holding a black pen and is positioned over the notebook, which has orange covers and white lined pages. The notebook is resting on a light-colored surface. To the left of the notebook, a portion of a laptop keyboard is visible, showing keys like 'P', 'O', 'I', 'U', 'Y', 'T', 'R', 'D', 'S', 'Z', 'X', 'C', 'V', 'B', 'N', 'M', and function keys. A blue diagonal graphic element runs across the bottom left corner of the image, partially obscuring the laptop and notebook. The overall lighting is soft and even.

3 กลุ่มตำแหน่งมายาคติ



กลุ่มที่ 1 มโนทัศน์เกี่ยวกับวิทยฐานะที่คลาดเคลื่อน

- วิทยฐานะคือสิ่งที่บ่งบอกถึง “ระดับความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ” ที่ครูแต่ละคนสั่งสมจากการทำงานหนัก เรียนรู้ ฝึกฝนตนเอง พัฒนาฝีมือสอน จาก “การลงมือปฏิบัติจริงในหน้างาน” ของครู และ “พินิจผลงาน” ดังนั้น วิทยฐานะ จึงไม่ใช่ “รางวัล” หรือ “สวัสดิการ”



กลุ่มที่ 2 ประเมินสิ่งที่ไม่ใช่หน้างานของครู

- การประเมินวิทยฐานะ สะท้อนจาก “ผลการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ” (Professional performance) ไม่ใช่การผลิตผลงานทางวิชาการ (Academic works)



กลุ่มที่ 3 ไปไม่ถึงผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนอย่างแท้จริง

- ตัดสินที่ “รางวัล” “รายงานทางวิชาการ” หรือวัดผลสัมฤทธิ์จาก “คะแนนสอบ” แต่ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่แท้จริง คือความงอกงามในตัวผู้เรียนทุกมิติ ตามบริบท วัย และสภาพของผู้เรียน

10 ข้อดี

1. “ลด” ความซ้ำซ้อนของการประเมิน
2. “ละ” ความสนใจจากกิจกรรมประกวดแข่งขัน หันมาเอาใจใส่เด็กทุกคนอย่างเท่าเทียม
3. “เลิก” สะสมแฟ้ม โล่ รางวัล ป้ายไวนิล พิวเจอร์บอร์ด และการขึ้นป้ายรอบรั้วโรงเรียน
4. “หลีก” การล่าใบประกาศ การนับ ชม. อบรม หรือ ชม. PLC ที่จริง ๆ ไม่ได้ทำ
5. “เลี่ยง” การวัดคุณภาพจาก คะแนน O-NET เพราะบริบทโรงเรียน ห้องเรียน และผู้เรียนไม่เหมือนกัน
6. “รวดเร็ว” ใช้ระบบออนไลน์ ไม่ต้องรอผลเป็นปีๆ ส่งใหม่ได้ทุกภาคเรียน
7. “โปร่งใส” ผู้ประเมินทุกคนต้องผ่านการพัฒนา ใช้ระบบการสุ่ม ไม่ต้องวิ่งเข้าหา ลูบหน้าประจบูก ต้อนรับขับสู้ ดูแลเอาใจ
8. “ไม่ต้องเสียเงิน” ไม่ต้องจ้างใครทำวิจัย (หรือจ้างใครมาถ่ายคลิป เพราะประเมินจากคุณภาพการสอน ไม่ใช่ ประเมินจากคุณภาพคลิปที่ส่งมา)
9. “ยุติธรรม” แยกตัวชี้วัดการประเมินตามลักษณะห้องเรียน (สามัญ ปฐมวัย กศ.พิเศษ กศน. อาชีว-) เมื่อได้แล้วไม่ขึ้นห้าง มีการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะตามระดับ ดูแลครูในพื้นที่ยากลำบาก ครูที่พัฒนาตนเอง และมีความสามารถ
10. “ผลลัพธ์เกิดกับผู้เรียน” อย่างแท้จริง

ระบบ PA

4 ปัจจัยความสำเร็จ

- **Back to school** สายความรับผิดชอบของผู้บริหารทุกระดับต้องย้อนกลับไปที่ ss.
- **Focus on classroom** คุณภาพการศึกษาเกิดจากห้องเรียน วิทยฐานะครูต้องประเมิน Performance จากงานจริง คือห้องเรียน
- **Teacher as a key success** ผลงานครูพิสูจน์จากฝีมือการสอนและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
- **School as learning organization** ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ลงสู่ห้องเรียน เป็นผู้นำวง PLC ด้วยตนเอง

ระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามวิทยฐานะ

ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

- สร้างการเปลี่ยนแปลง
(Create an Impact)

ครูเชี่ยวชาญ

- คิดค้นและปรับเปลี่ยน
(Invent and Transform)

ครูชำนาญการพิเศษ

- ริเริ่มพัฒนา
(Originate and Improve)

ครูชำนาญการ

- แก้ไขปัญหา
(Solve the problem)

ครู

- ปรับประยุกต์
(Apply and Adapt)

ครูผู้ช่วย

- ปฏิบัติและเรียนรู้
(Execute and Learn)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

www.otepec.go.th

คุณสมบัติของผู้รับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ



มีระยะเวลาการดำรง
ตำแหน่งตามมาตรฐาน
ตำแหน่งและมาตรฐาน
วิทยฐานะที่ขอรับ
การประเมิน



มีผลการประเมิน PA
ย้อนหลังครบระยะเวลา
ที่กำหนด โดยมีผล
การประเมินแต่ละรอบ
ผ่านเกณฑ์



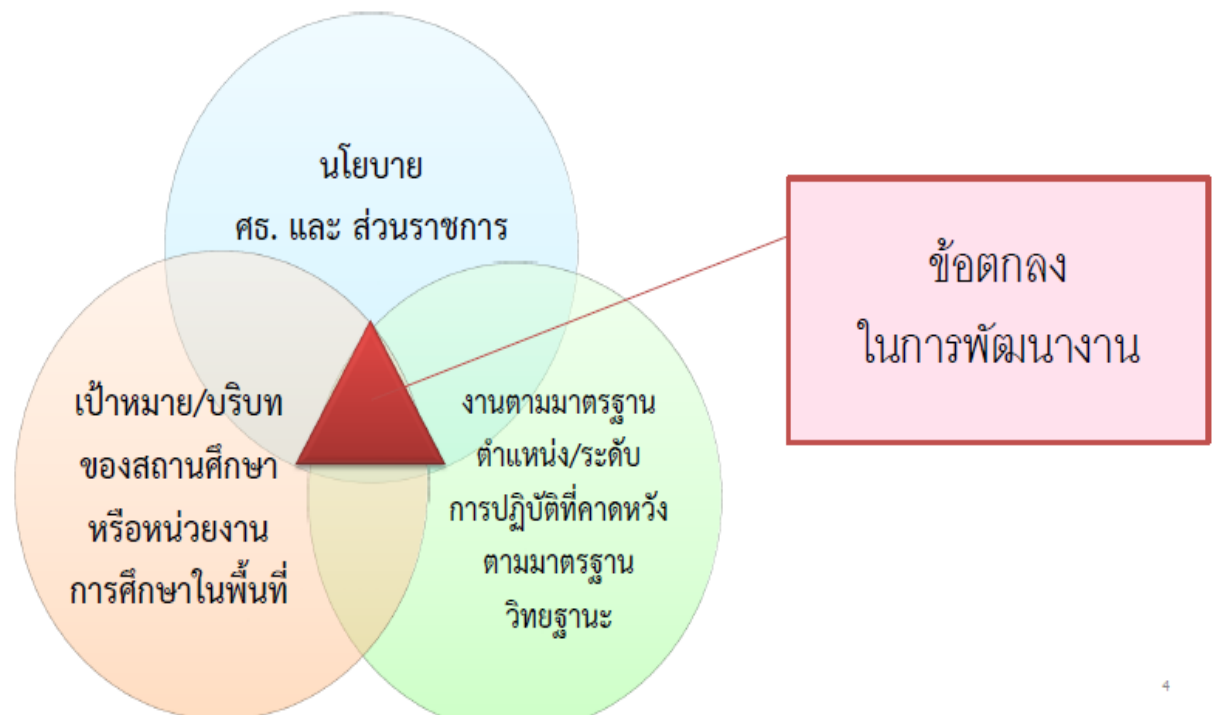
มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม
และจรรยาบรรณวิชาชีพ

สรุปคุณสมบัติของผู้รับการประเมิน

	กรณีปกติ	กรณีตาม ว 4/2564	กรณีชายแดนใต้
ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง/วิทยฐานะ	ไม่น้อยกว่า 4 ปีติดต่อกัน	ไม่น้อยกว่า 3 ปีติดต่อกัน	ไม่น้อยกว่า 2 ปีติดต่อกัน
ผลการประเมิน PA	ย้อนหลัง 3 รอบผ่านเกณฑ์ที่มีภาระงานตามที่กำหนด	ย้อนหลัง 2 รอบผ่านเกณฑ์ที่มีภาระงานตามที่กำหนด	ย้อนหลัง 1 รอบผ่านเกณฑ์ที่มีภาระงานตามที่กำหนด
วินัย คุณธรรม จริยธรรม	4 ปี	3 ปี	2 ปี

ความสำคัญของความเชื่อมโยงการพัฒนางานตามข้อตกลงของแต่ละตำแหน่ง

- การกำหนดให้ PA ของแต่ละตำแหน่งมีความเชื่อมโยงกันจะทำให้เกิด Line of Accountability และเป็นจุดเชื่อมโยงที่สำคัญในการนำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการต้นสังกัดไปสู่การปฏิบัติในเขตพื้นที่รับผิดชอบอย่างเป็นรูปธรรม
- Focus ที่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และยกระดับคุณภาพการศึกษา



ทบทวนการดำเนินการจัดทำ PA ในรอบ 1 ปีงบประมาณ



1 ตุลาคม

0 ทำ PA กับผู้บังคับบัญชา และกำหนดขอบเขตผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเดือนละครั้ง ครั้งที่ 1 ให้สอดคล้องกับ PA

0 เริ่มตั้ง กก.ประเมิน PA ทั้งนี้ กก. เสนอแนะการปฏิบัติงานได้ตลอดปีงบประมาณ



31 มีนาคม

0 ประเมินผลการปฏิบัติงานเดือนละครั้ง ครั้งที่ 1 ตาม ว 23/2564 (ต้องประเมินตนเองก่อนเสนอผู้บังคับบัญชาประเมินต่อไป)



30 กันยายน

0 กก.ดำเนินการประเมิน PA ช่วงสิ้นปีงบประมาณ

0 ประเมินผลการปฏิบัติงานเดือนละครั้ง ครั้งที่ 2 โดยสามารถนำผลการประเมิน PA มาใช้ประกอบการพิจารณาในองค์ประกอบที่ 1

ข้อตกลงในการพัฒนางาน PA

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

1) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง
และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด (ว 21/2564)

2) ผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

- 1.ด้านการจัดการเรียนรู้
- 2.ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้
- 3.ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็น ประเด็นท้าทาย

ต้องแสดงให้เห็นถึง การปรับปรุงแก้ไข
ปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้าง
การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมาย บริบท
สถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา นโยบาย
ของส่วนราชการ และกระทรวงศึกษาธิการ

ด้านที่ 1 ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ตำแหน่งครู

ไฟล์วิดีโอที่สนับสนุนทักษะการสอน

นำเสนอการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้
ในหน่วยการเรียนรู้คาบการสอนในห้องเรียนใด คาบใดก็ได้
ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะ
ที่ขอรับการประเมิน

ลักษณะวิดีโอที่สนับสนุน

- 0 ใช้กล้องถ่ายทำตัวเดียว เลื่อนมุมมองได้ ดึงภาพ
ใกล้หรือไกล (Zoom) หรือหมุนซ้ายขวา (Panning) ได้
- 0 ตั้งกล้องมุมใดก็ได้ (ไม่เดินกล้องตามครู) เห็นภาพ
รวมการสอน พฤติกรรมผู้เรียน การจัดกิจกรรม สื่อ
บรรยากาศชั้นเรียน
- 0 ความยาวของไฟล์วิดีโอเป็นไปตามแผนการจัด
การเรียนรู้หรือคาบการสอนจริง แต่ไม่เกิน 60 นาที
- 0 ไม่มีดนตรีประกอบ หยุดระหว่างการบันทึก
ไม่มีการตัดต่อ และแต่งภาพด้วยเทคนิคใด ๆ
- 0 บันทึกเป็น mp4 ภาพและเสียงชัดเจนเพียงพอ
ที่จะประเมิน หากไม่สามารถบันทึกเป็น mp4 ให้แปลง
ไฟล์อื่นเป็น mp4 ได้ ไม่ถือเป็นการตัดต่อ

ด้านที่ 1 ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน **ตำแหน่งครู**

ไฟล์วิดีโอที่แสดงให้เห็นถึง สภาพปัญหา

สะท้อนถึงการได้วิธีการแก้ปัญหา หรือการพัฒนา
สอดคล้องกับไฟล์วิดีโอบันทึกการสอน ทำให้เข้าใจ
เบื้องหลังการทำงานการพบสภาพปัญหา หรือแรงบันดาลใจ
ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการพัฒนาผู้เรียน กระบวนการ
และผลลัพธ์ที่สะท้อนระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

ลักษณะวิดีโอ

- 0 นำเสนอแบบปรากฏตัว บรรยายด้วยตัวเอง
- 0 สอดแทรกภาพนิ่ง หรือภาพเคลื่อนไหวได้
- 0 นำเสนอผ่านโปรแกรมนำเสนอได้ PowerPoint, Keynote, Google Slides หรืออื่น ๆ
- 0 ไม่มีดนตรีประกอบ ไม่มีเสียงพิเศษที่สร้างขึ้น
ไม่มีการซ่อนตัวอักษร
- 0 ความยาวไม่เกิน 10 นาที บันทึกเป็น mp4
ภาพและเสียงชัดเจนเพียงพอที่จะประเมิน
หากไม่สามารถบันทึกเป็น mp4 ให้แปลง
ไฟล์อื่นเป็น mp4 ได้ ไม่ถือเป็นการตัดต่อ

ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ไฟล์ดิจิทัลผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานของผู้เรียน การจัดการชั้นเรียนตามแผนการจัดการเรียนรู้ ผลงาน/ร่องรอย/ชิ้นงานของผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาสำเร็จ หรือสำเร็จน้อย อย่างน้อยร้อยละ 75 ของกลุ่มเป้าหมาย

การนำเสนอ

- 0 ผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาผู้เรียน อาจปรากฏในคาบหรือภายหลังจากการจัดการเรียนรู้นั้น
- 0 อาจมีความเชื่อมโยงกับประเด็นท้าทายที่ได้ทำข้อตกลงในการพัฒนางาน
- 0 นำเสนอผลงานของผู้เรียนเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ และอาจยังไม่ประสบความสำเร็จ ให้เห็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน อย่างเป็นรูปธรรม

ลักษณะไฟล์ดิจิทัล

- 0 นำเสนอรวมแล้ว ไม่เกิน 3 ไฟล์
- 0 กรณีไฟล์วิดีโอ mp4 จำนวน 1 ไฟล์ มีภาพและเสียงที่ชัดเจน ใส่คำบรรยายด้านล่างได้ ความยาวไม่เกิน 10 นาที
- 0 กรณีเอกสารไฟล์ PDF ต้องมีจำนวนไม่เกิน 10 หน้า
- 0 กรณีรูปภาพ ให้เป็นไฟล์ JPG, PNG หรือ PDF ไม่เกิน 10 หน้ากระดาษ A4 (ไม่เกิน 6 ภาพต่อ 1 पेจ)

ด้านที่ 3 ด้านผลงานทางวิชาการ

ตำแหน่งครู

วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

เสนองานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้หรือ
นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่แสดงให้เห็นถึง
ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐาน
วิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน ในรูปแบบไฟล์ PDF
จำนวน 1 รายการ

วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

เสนองานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และ
นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่แสดงให้เห็นถึง
ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะ
ที่ขอรับการประเมิน ในรูปแบบไฟล์ PDF อย่างละ
1 รายการ (งานวิจัยต้องตีพิมพ์เผยแพร่ใน TCI
กลุ่ม 1 หรือ กลุ่ม 2 และส่งไฟล์ PDF บทความวิจัย
ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ด้วย)

ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ตามตัวชี้วัดการประเมินด้านที่ 2

(Core work-related skills)



แนวทางการเขียน PA (ประเด็นท้าทาย) ตามแบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ



สรุป ก.ค.ศ. หลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งครู หรือ ว9/2564

หลักเกณฑ์ฯ และคุณสมบัติ

1. ดำรงตำแหน่ง ครู คศ.1 หรือ ครู คศ.2 มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี
2. มีการพัฒนางานตามข้อตกลง PA ในช่วงเวลา 3 รอบการประเมิน และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70
3. ไม่ถูกดำเนินการทางวินัยในช่วง 4 ปี

องค์ประกอบในการพัฒนางาน ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

1. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
2. ผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน
 1. ด้านการจัดการเรียนรู้
 2. ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้
 3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทาย ในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

ให้ข้าราชการครูทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่
ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้อำนวยการ
สถานศึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาตามข้อตกลง
ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน จำนวน 3 คน
ประกอบด้วย

1. **ผู้อำนวยการสถานศึกษา** เป็นประธานกรรมการ
2. **ศึกษานิเทศก์** ไม่ต่ำกว่า คศ.3 หรือ อาจารย์มหาวิทยาลัยไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือครูจากโรงเรียนอื่นไม่ต่ำกว่า คศ.3 หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกโรงเรียนที่มีความเหมาะสม

จำนวน 2 คน

การประเมินผลการพัฒนาตามข้อตกลง

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา **เป็นผู้รับผิดชอบ DPA** และนำข้อมูลการประเมินในแต่ละรอบของครูเข้าสู่ระบบเป็นประจำทุกกรอบการประเมิน
2. มีผลการประเมินของคณะกรรมการแต่ละคน **ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70**

การนำผลการประเมินผลการพัฒนาตามข้อตกลง ไปใช้

1. ใช้เลื่อนวิทยฐานะ
2. ใช้ประเมินพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
3. ใช้ดำรงไว้ซึ่งความรู้ตามวิทยฐานะ

เกณฑ์การประเมินที่ต้องผ่านทั้ง 2 ด้าน

ด้านที่ 1 ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน
จะพิจารณาจาก

1. แผนการจัดการเรียนรู้ที่ตรงตามวิธีทศน์บันทึกการสอน
2. ไฟล์วิดีโอ บันทึกการสอน
3. ไฟล์วิดีโอ ที่แสดงถึงสภาพปัญหาและแรงบันดาลใจ
ในการจัดการเรียนรู้

** คศ. 2 จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 65

***คศ. 3 จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70

ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน จะพิจารณาจาก
ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังจาก
จัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนตามวิดีโอ สอน โดยส่งเป็น
ไฟล์ดิจิทัล ไฟล์ภาพ หรือ PDF

****คศ. 2 จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่า**
ร้อยละ 65

*****คศ. 3 จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่า**
ร้อยละ 70

การส่งผลงาน(นำเข้าระบบ DPA)

ผู้ที่มีความประสงค์จะขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะให้ยื่นคำขอต่อโรงเรียนได้ตลอดปี ภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อให้โรงเรียนได้นำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

1. ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในระยะเวลาย้อนหลัง 3 หรือ 2 หรือ 1 รอบการประเมิน และแต่ละกรณี เป็นไฟล์ PDF
2. แผนการจัดการเรียนรู้ ตามที่ปรากฏในวิธีโอบันที่การสอนในรูปแบบ PDF 1 ไฟล์
3. ไฟล์วิธีโอ การสอนที่สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้
4. ไฟล์วิธีโอ ที่แสดงถึงสภาพปัญหาและแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้



สวัสดีครับ