



๐๖๖

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลฝึ้งรวง

แบบรายงานสรุปผล

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๑๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

ณ โรงแรมเดอะ โบนันซ่า รีสอร์ท เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฝึ้งรวง

องค์การบริหารส่วนตำบลฝึ้งรวง ได้มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลฝึ้งรวง ที่ ๔๗๗ / ๒๕๖๔ เรื่อง ให้เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นเดินทางไปราชการ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ โดยอนุมัติให้ข้าพเจ้า นางสาวภัทรีศรีวรรณ สมบรม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เดินทางไปราชการเข้ารับการฝึกอบรมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความรู้การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ณ โรงแรม เดอะ โบนันซ่า รีสอร์ท เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา รวม ๓ วัน ซึ่งโครงการดังกล่าวจัดโดยกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น สำนักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้ดำเนินการเข้าร่วมโครงการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานสรุปผลการเข้าร่วมโครงการให้ทราบดังนี้

๑. โครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างให้ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเทียบตำแหน่งและอันดับเงินเดือน สำหรับการโอนย้ายข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน ตำแหน่งครู ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒. เพื่อเสริมสร้างให้ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น ได้อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๓. เพื่อเสริมสร้างให้ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอรับการจัดสรรงบประมาณและอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๔. เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างข้าราชการหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการติดต่อ ปรีกษา แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการเรียนการสอน



กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองรวง

๒. หัวข้อการอบรมและวิทยากร ได้แก่

๑. การบริหารงานบุคลากรครูและบุคลากรทางการศึกษา
๒. การประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น
๓. การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสายงานการสอน

๓. รูปแบบการฝึกอบรม

๑. การบรรยาย โดยมีเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการอบรม
๒. วิทยากรบรรยายโดยใช้สื่อคอมพิวเตอร์โปรแกรม Microsoft Office PowerPoint
๓. ผู้เข้าฝึกอบรมได้สอบถามปัญหา และแนวทางการปฏิบัติงาน โดยวิทยากรให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการปฏิบัติในทางที่ถูกต้อง

๔. ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม

☒ ต่อตนเอง ได้แก่

๑. ได้รับความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
๒. สามารถนำความรู้และข้อมูลมาเป็นข้อมูลในการบริหารงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

☒ ต่อหน่วยงาน ได้แก่ นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาขยายผลให้ความรู้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรในสังกัด

๕. แนวทางในการนำความรู้ที่ได้รับจากการดำเนินกิจกรรมในครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน โดยนำผลการฝึกอบรมมาขยายผลให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดทราบเกี่ยวกับงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๖. ข้อคิดเห็น

๑. วิทยากรวันแรก คือ ผอ.เทพสุริยา สะอาด เป็นวิทยากรมีความรู้ ประสบการณ์และทักษะในการถ่ายทอดอย่างดียิ่ง ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการอบรม วันที่สองวิทยากรต้องปรับวิธีการถ่ายทอดความรู้ และนำเอกสารประกอบการอบรมมาประกอบการบรรยาย ส่วนวิทยากรวันที่สาม คือ นายจิตวัฒน์ สงข์ทอง หัวหน้าฝ่ายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถถ่ายทอดความรู้ได้ดีและสร้างความรู้ความเข้าใจโดยนำเอกสารประกอบการอบรมมาประกอบการบรรยาย แต่เนื่องจากวิทยากรในวันแรกได้บรรยายได้ครบถ้วน จึงทำให้การรับฟังการบรรยายในวันต่อมาขาดความน่าสนใจ ไม่ก่อให้เกิดการเรียนรู้กับเนื้อหาที่อบรม



กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลฝั่งรวง

๒. การอบรมครั้งนี้เป็นการอบรมงานบริหารงานบุคคล ครูและบุคลากรทางการศึกษา หากมีการจัดโครงการนี้ เห็นควรพิจารณาขอบข่ายให้นักทรัพยากรบุคคล ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลเข้าร่วมอบรมด้วย ซึ่งจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ แต่การอบรมครั้งนี้ส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้ที่รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นควรพิจารณาให้ผู้ที่มีหน้าที่ ๑ เกี่ยวข้องเข้าร่วมอบรมโดยพร้อมเพรียงกัน

๓. เอกสารประกอบการอบรม สามารถใช้ศึกษาและนำไปปฏิบัติได้

๔. การจัดการอบรมทำได้เหมาะสม อาหารกลาง รสชาติต้องปรับปรุง และควรมีความหลากหลายของชนิดอาหาร สถานที่อบรมเหมาะสม และเจ้าหน้าที่ดูแลเอาใจใส่อย่างทั่วถึง

๗. ข้อเสนอแนะ

ข้าพเจ้าเห็นควรเสนอให้มีการจัดอบรมหลักสูตรนี้ต่อไป และให้เจ้าหน้าที่ ๑ เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลเข้าร่วมอบรมหลักสูตรนี้ด้วย ทั้งนี้ผู้ที่เข้าอบรมต้องนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้และพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณา

(ลงชื่อ)

ผู้รายงาน

(นางสาวภัทรีศรีวรรณ สมบรม)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฝั่งรวง

เห็นควรดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อให้เกิดประโยชน์
แก่ อบต. ฝั่งรวง และ เด็ก วิชาพิเศษ ๑ | ต่อไป

(ลงชื่อ)

(นางรัตนพร งามพิศ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฝั่งรวง

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฝั่งรวง

(ลงชื่อ)

(นายสิริชัย ประทุมมา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฝั่งรวง

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลฝั่งรวง

(ลงชื่อ)

(นายสิริชัย ประทุมมา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฝั่งรวง ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฝั่งรวง



กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลฝึ้งรวง

๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองข้อมูลที่ข้าราชการหรือพนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนนั้นหรือนอกโรงเรียนนั้นก็ได้

สถานศึกษา	ผู้ประเมินผลงาน	แต่งตั้ง
(๑) กรณีโรงเรียน	ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ ๔.๒ แล้วแต่กรณี แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองข้อมูลรายงานผลการปฏิบัติงาน	จากข้าราชการหรือพนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนนั้นหรือนอกโรงเรียนนั้นก็ได้
(๒) กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ ๔.๒ แล้วแต่กรณี แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองข้อมูลรายงานผลการปฏิบัติงาน	จากข้าราชการหรือพนักงานครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่น หรือแต่งตั้งจากข้าราชการหรือพนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาสังกัดโรงเรียนของอบจ. เทศบาล อบต. ก็ได้

๔. การบันทึกประวัติการปฏิบัติงาน

ผู้ขอรับการประเมิน	ปฏิบัติ	ผลบังคับใช้ตามประกาศ
ข้าราชการหรือพนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล	บันทึกตามแบบรายงานผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานรายบุคคล (Personal Performance Report : PPR) แบบทำยี่เป็นประจำปี ต่อเนื่องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นหลักฐานประกอบการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่และการยื่นคำขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น	บันทึกได้ตั้งแต่ประกาศ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ มีผลบังคับใช้เป็นต้นมา

๕. การเสนอขอความเห็นชอบหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

วิทยฐานะชำนาญการและวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	กรณีโรงเรียน	กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๑. ยื่นเอกสารและเอกสารที่เกี่ยวข้องต่อผู้บังคับบัญชา	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษาหรือหัวหน้าส่วนราชการอย่างอื่นที่สังกัด
๒. ผู้บังคับบัญชา	ตรวจสอบและรับรองตามลำดับเสนอนายกอบจ./เทศบาล/อบต.	ตรวจสอบและรับรองตามลำดับเสนอนายกอบจ./เทศบาล/อบต.
๓. รายงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด	เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามที่เสนอ	เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามที่เสนอ



กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลฝึ้งรวง

๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองข้อมูลที่ข้าราชการหรือพนักงานครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบลรายงาน

สถานศึกษา	ผู้ประเมินผลงาน	แต่งตั้ง
(๑) กรณีโรงเรียน	ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ ๔.๒ แล้วแต่กรณี แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองข้อมูลฯ รายงานผลการปฏิบัติงาน	จากข้าราชการหรือพนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนนั้นหรือนอกโรงเรียนนั้นก็ได้
(๒) กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ ๔.๒ แล้วแต่กรณี แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองข้อมูลฯ รายงานผลการปฏิบัติงาน	จากข้าราชการหรือพนักงานครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่น หรือแต่งตั้งจากข้าราชการหรือพนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาสังกัดโรงเรียนของอบจ. เทศบาล อบต. ก็ได้

๔. การบันทึกประวัติการปฏิบัติงาน

ผู้ขอรับการประเมิน	ปฏิบัติ	ผลบังคับใช้ตามประกาศ
ข้าราชการหรือพนักงานครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล	บันทึกตามแบบรายงานผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานรายบุคคล (Personal Performance Report : PPR) แบบทำยี่เป็นประจำ ต่อเนื่องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นหลักฐานประกอบการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่แลการยื่นคำขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น	บันทึกได้ตั้งแต่ประกาศ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ มีผลบังคับใช้เป็นต้นมา

๕. การเสนอขอความเห็นชอบหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

วิทยฐานะชำนาญการและวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	กรณีโรงเรียน	กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๑. ยื่นเอกสารและเอกสารที่เกี่ยวข้องต่อผู้บังคับบัญชา	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษาหรือหัวหน้าส่วนราชการอย่างอื่นที่สังกัด
๒. ผู้บังคับบัญชา	ตรวจสอบและรับรองตามลำดับเสนอนายกอบจ./เทศบาล/อบต.	ตรวจสอบและรับรองตามลำดับเสนอนายกอบจ./เทศบาล/อบต.
๓. รายงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด	เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามที่เสนอ	เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามที่เสนอ



กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลฝึ้งรวง

กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ข้าราชการครูหรือพนักงานครู	ผู้บังคับบัญชา	หมายเหตุ
ก่อนเริ่มปีการศึกษาในแต่ละปีให้ครูเสนอแผนการจัดการเรียนการสอน ตารางสอน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยจัดทำบันทึกข้อความเสนอผู้บังคับบัญชา (ผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการอย่างอื่นที่สังกัด)	ผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการอย่างอื่นที่สังกัด เพื่อรับทราบ ติดตามการปฏิบัติการสอน และพิจารณาดำเนินการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานทั่วไป ข้อ ๕.๑ วรรคสองสำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบล และ ข้อ ๖.๑ วรรคสองสำหรับเทศบาล	ในปีการศึกษาใดไม่มีผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือมีผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่ไม่อาจประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งครูได้ไม่ว่าเหตุใด ๆ ให้เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัดแล้วแต่กรณี แต่งตั้งข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนั้นที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมเป็นผู้ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่แทน

๒. ผู้ประเมินผลงาน

ผู้ประเมินผลงาน	อบจ.และอบต.	เทศบาล
(๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ในฐานะผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๕.๑ วรรคแรก	ในฐานะผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๖.๑ วรรคแรก
(๒) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือมีผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่ไม่อาจประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งครูได้ไม่ว่าเหตุใด ๆ	ตามข้อ ๕.๑ วรรคสอง	ข้อ ๖.๑ วรรคสอง
(๓) ผู้อำนวยการสถานศึกษา และข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนั้นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะที่ขอให้เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัดแล้วแต่กรณี แต่งตั้งข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนั้น ที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมเป็นผู้ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่แทน	ตามข้อ ๕.๑ วรรคสาม	ข้อ ๖.๑ วรรคสาม



กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลผึ่งเรียง

๔. การเสนอขอความเห็นชอบหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

วิทยฐานะเชี่ยวชาญ วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ	กรณีโรงเรียน	กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๑. ยื่นเอกสารและเอกสารที่เกี่ยวข้องต่อผู้บังคับบัญชา	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษาหรือหัวหน้าส่วนราชการอย่างอื่นที่สังกัด
๔. ผู้บังคับบัญชา	ตรวจสอบและรับรองตามลำดับ เสนอนายกอบจ./เทศบาล/อบต.	ตรวจสอบและรับรองตามลำดับ เสนอนายกอบจ./เทศบาล/อบต.
๕. รายงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด	เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้ง ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามที่เสนอ	เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่เสนอ

เอกสารที่ต้องยื่นเสนอต่อผู้บังคับบัญชา

วิทยฐานะชำนาญการ และวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	วิทยฐานะเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ
๑. คำขอมิมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตำแหน่งครู (วฐ.๑)	๑. คำขอมิมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตำแหน่งครู (วฐ.๑)
๒. รายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครู รายปีการศึกษา (วฐ.๒) จำนวน ๕ ปีการศึกษา และแบบสรุปผลการตรวจสอบและประเมิน ตำแหน่งครู รวม ๕ ปีการศึกษา (วฐ.๓)	๒. รายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครู รายปีการศึกษา (วฐ.๒) จำนวน ๕ ปีการศึกษา และแบบสรุปผลการตรวจสอบและประเมิน ตำแหน่งครู รวม ๕ ปีการศึกษา (วฐ.๓)
๓. แบบรายงานผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานรายบุคคล (Personal Performance Report : PPR) โดยมีชั่วโมงการปฏิบัติงาน ชั่วโมงการอบรมและพัฒนา และผ่านการรับรองจากผู้ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ ๕ สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๖ สำหรับเทศบาล	๓. แบบรายงานผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานรายบุคคล (Personal Performance Report : PPR) โดยมีชั่วโมงการปฏิบัติงาน ชั่วโมงการอบรมและพัฒนา และผ่านการรับรองจากผู้ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ ๕ สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๖ สำหรับเทศบาล
๔. เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ตารางสอน ตารางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ คำสั่งมอบหมายงาน วุฒิบัตรผ่านการพัฒนาเป็นต้น	๔. ผลงานทางวิชาการตามที่มาตรฐานทั่วไปกำหนด
จำนวนเอกสารที่ต้องยื่น ๑. วิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ๒ ชุด ๒. วิทยฐานะชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญ ๔ ชุด	๔. เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ตารางสอน ตารางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ คำสั่งมอบหมายงาน วุฒิบัตรผ่านการพัฒนาเป็นต้น



กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลมั่งรัง

การเลื่อนและระดับที่สูงขึ้น (วิทยฐานะ)

หลักเกณฑ์เดิม ป.ตรี = ๖ ปี (๕ มกราคม ๒๕๕๕ – ๔ มกราคม ๒๕๖๓) ยื่นรอบเมษายน ๒๕๖๓

ป.โท = ๔ ปี (๕ มกราคม ๒๕๕๕ – ๔ มกราคม ๒๕๖๑) ยื่นรอบเมษายน ๒๕๖๑

กรณีจบ ป.โท หลังบรรจุ + สาขาวิชาเดียวกันกับที่บรรจุ = ปรับเงินเดือนสูงขึ้นตามคุณวุฒิ

กรณีลดเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ไม่ดูว่าจบก่อนหรือหลังบรรจุ แต่ต้องเป็นเอกเดียวกัน สามารถนำมาลดเวลาได้

ยื่นรอบเมษายน ➤ ผล ๑ พฤษภาคม

ยื่นรอบตุลาคม ➤ ผล ๑ พฤศจิกายน

ผลงาน นับจากวันที่ยื่นคำขอ (๒ ปี)

กรณีครบ ๓๐ เมษายน มีผล ๓๐ เมษายน ตอนเที่ยงคืน วันถัดไป ๑ พฤษภาคม จึงต้องยื่นรอบ

๑ ตุลาคม

๑. ผู้ที่ใช้หลักเกณฑ์เดิมได้ ต้องเป็นครูซึ่งเป็นกลุ่มสุดท้ายที่ได้ใช้คือ ผู้ที่บรรจุเป็นครูผู้ช่วย/ครูผู้ดูแลเด็ก วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๕๙ สิ้นสุด พ.ศ.๒๕๖๗ (๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ยื่น คศ.) บรรจุก่อนวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๙
๒. เฉพาะ “ครู” ก่อนเกณฑ์ใหม่ประกาศใช้ ครูก่อน ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เท่านั้น สามารถใช้ได้ ๑ ครั้ง ภายใน ๑ ปี ตั้งแต่วันที่คุณสมบัติครบ
 - ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งมติ
 - ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่ได้คุณสมบัติครบ ยื่นประเมินไว้แล้วตามหลักเกณฑ์เดิม
 - ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่หลักเกณฑ์ใหม่บังคับใช้

หลักเกณฑ์ใหม่

คุณสมบัติต้องครบ ๕ ข้อ = สังเกตผลงาน

ประกาศบทเฉพาะกาล เป็นครูก่อนประกาศใช้สามารถนำเกณฑ์เก่ามาใช้ได้ ๑ ครั้ง ภายในระยะเวลา ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไปต้องได้รับการอบรมทุกปี ไม่เกิน ๒๐ ชั่วโมง

หากเกิน ๒๐ ชั่วโมง นับ ๒๐ ชั่วโมง

อบรมพัฒนา ➤ ก.กลาง ให้ความเห็นชอบเท่านั้น ขณะนี้ ก.กลางยังไม่รับรองหลักสูตรของตนเอง ให้เข้าอบรมตามหลักสูตรของ “สถาบันคุรุพัฒนา” ได้ มีมากกว่า ๓,๐๐๐ หลักสูตร

ครูต้องจัดทำ ID PLAN แผนพัฒนาตนเองรายปี และเข้ารับการพัฒนามตามแผนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง



กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลฝึ้งรวง

หลักเกณฑ์ใหม่

1. การดำรงตำแหน่ง/การดำรงวิทยฐานะ

หลักเกณฑ์เดิม (ว 17/2552)	หลักเกณฑ์ใหม่ (ว 21/2560)
วิทยฐานะครูชำนาญการ ครู ป.ตรี 6 ปี ป.โท 4 ปี ป.เอก 2 ปี	5 ปี
วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ครูชำนาญการ 1 ปี	5 ปี
วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ครูชำนาญการ 5 ปี หรือ ครูชำนาญการพิเศษ 3 ปี	5 ปี
วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ 2 ปี	5 ปี

2. ชั่วโมงการปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์เดิม (ว 17/2552)		หลักเกณฑ์ใหม่ (ว 21/2560)	
ภาระงานสอน - ชั่วโมงสอนตามตารางสอน - ภาระงานอื่น	ไม่ต่ำกว่า 18 ชม./สัปดาห์	ชั่วโมงการปฏิบัติงาน - ชั่วโมงสอนตามตารางสอน - งานอื่น - PLC	มีชั่วโมงสอนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด 50 ชม.ต่อปี
		วิทยฐานะที่ขอ ชนก./ชนพ. ชช./ชชพ.	
			800 ชม./ปี 900 ชม./ปี



3. วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

หลักเกณฑ์เดิม (ว 17/2552)	หลักเกณฑ์ใหม่ (ว 21/2560)
	ไม่ถูกลงโทษทางวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ ย้อนหลัง 5 ปี

4. การพัฒนา

หลักเกณฑ์เดิม (ว 17/2552)	หลักเกณฑ์ใหม่ (ว 21/2560)											
	<table><tr><td>ชนก.</td><td rowspan="4">} 12 - 20 ชม./ปี</td></tr><tr><td>ชนพ.</td></tr><tr><td>ชช.</td></tr><tr><td>ชชพ.</td></tr><tr><td></td><td>5 ปี รวม 100 ชม.</td></tr><tr><td></td><td>ตามหลักเกณฑ์ฯ</td></tr><tr><td></td><td>การพัฒนา ว 22/2560</td></tr></table>	ชนก.	} 12 - 20 ชม./ปี	ชนพ.	ชช.	ชชพ.		5 ปี รวม 100 ชม.		ตามหลักเกณฑ์ฯ		การพัฒนา ว 22/2560
ชนก.	} 12 - 20 ชม./ปี											
ชนพ.												
ชช.												
ชชพ.												
	5 ปี รวม 100 ชม.											
	ตามหลักเกณฑ์ฯ											
	การพัฒนา ว 22/2560											



5. ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่

หลักเกณฑ์เดิม (ว 17/2552)	หลักเกณฑ์ใหม่ (ว 21/2560)
มีผลการปฏิบัติงาน ย้อนหลัง 2 ปีติดต่อกัน	มีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ย้อนหลัง 5 ปีการศึกษาติดต่อกัน โดยต้องมีผลการประเมิน ผ่านเกณฑ์ 3 ใน 5 ปีการศึกษา

การประเมิน

หลักเกณฑ์เดิม (ว 17/2552)	หลักเกณฑ์ใหม่ (ว 21/2560)
ประเมิน 3 ด้าน ด้านที่ 1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านที่ 2 ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านที่ 3 ด้านผลการปฏิบัติงาน	ชนก./ชนพ. ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ 3 ด้าน 13 ตัวชี้วัด ชช./ชชพ. 1. ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ 3 ด้าน 13 ตัวชี้วัด 2. ผลงานทางวิชาการ ไม่น้อยกว่า 2 รายการ - ชช. งานวิจัยในชั้นเรียน - ชชพ. งานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน



กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลผึ่งรวง

ตัวชี้วัด

ประเมิน 9 ด้าน 13 ตัวชี้วัด

1. ด้านการจัดการเรียนการสอน
8 ตัวชี้วัด

- 1.1 สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร
- 1.2 การจัดการเรียนรู้
 - 1.2.1 การออกแบบหน่วยการเรียนรู้
 - 1.2.2 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)/แผนการสอนเฉพาะบุคคล (IP)/แผนการจัดประสบการณ์
 - 1.2.3 กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้
 - 1.2.4 คุณภาพผู้เรียน
- 1.3 การสร้างและการพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้
- 1.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 1.5 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

2. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
3 ตัวชี้วัด

- 2.1 การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 2.2 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
- 2.3 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา

3. ด้านการพัฒนาตนเอง
และพัฒนางานวิชาชีพ
2 ตัวชี้วัด

- 3.1 การพัฒนาตนเอง
- 3.2 การพัฒนางานวิชาชีพ

เกณฑ์ตัดสิน

การประเมิน	เกณฑ์ตัดสิน			
	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน (8 ตัวชี้วัด)	ทุกตัวชี้วัดต้องได้ ไม่ต่ำกว่า ระดับ 2	ทุกตัวชี้วัดต้องได้ ไม่ต่ำกว่า ระดับ 3	ทุกตัวชี้วัดต้องได้ ไม่ต่ำกว่า ระดับ 4	ทุกตัวชี้วัดต้องได้ ไม่ต่ำกว่า ระดับ 5
2. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (3 ตัวชี้วัด)	5 ตัวชี้วัด ต้องได้ ≥ ระดับ 2 จำนวน 2 ตัวชี้วัด	5 ตัวชี้วัด ต้องได้ ≥ ระดับ 2 จำนวน 3 ตัวชี้วัด	5 ตัวชี้วัด ต้องได้ ≥ ระดับ 3 จำนวน 3 ตัวชี้วัด	5 ตัวชี้วัด ต้องได้ ≥ ระดับ 4 จำนวน 3 ตัวชี้วัด
3. ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนางานวิชาชีพ (2 ตัวชี้วัด)	และในจำนวน 2 ตัวชี้วัด ต้องมีอยู่ ในด้าน 2 และด้าน 3	และในจำนวน 3 ตัวชี้วัด ต้องมีอยู่ ในด้าน 2 และด้าน 3	และในจำนวน 3 ตัวชี้วัด ต้องมีอยู่ ในด้าน 2 และด้าน	และในจำนวน 3 ตัวชี้วัด ต้องมีอยู่ ในด้าน 2 และด้าน
4. ผลงานทางวิชาการ			กรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75	กรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80



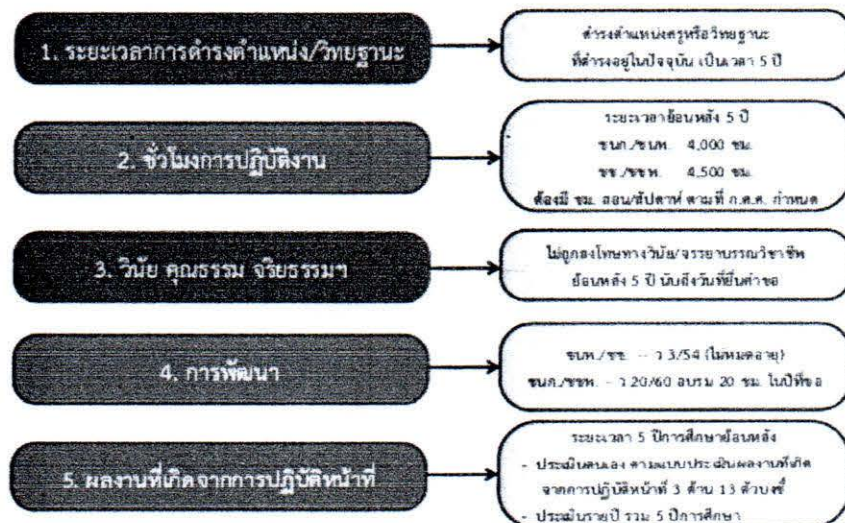
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลผึ่งเรียง

สรุป

หัวข้อ	หลักเกณฑ์เดิม (ว 17/2552)	หลักเกณฑ์ใหม่ (ว 21/2560)
คุณสมบัติ	1. การดำรงตำแหน่ง/วิทยฐานะ 2. ภาระงานขั้นต่ำ 3. ผลปฏิบัติงาน	1. การดำรงตำแหน่ง/วิทยฐานะ 2. ชั่วโมงการปฏิบัติงาน 3. วินัย คุณธรรม จริยธรรม 4. ผ่านการพัฒนาตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด 5. ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่
การประเมิน	ด้านที่ 1 ด้านวินัยฯ (25 ตัวชี้วัด) ด้านที่ 2 ด้านความรู้ความสามารถ (8 ตัวชี้วัด) ด้านที่ 3 ผลการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 1 ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (7 ตัวชี้วัด) ส่วนที่ 2 ผลงานทางวิชาการ	1. 3 ด้าน 13 ตัวชี้วัด (ทุกวิทยฐานะ) 2. ผลงานทางวิชาการ (ชช. + ชชพ.)

การดำเนินการขอมิวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตาม ว 21/2560 ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

ผู้ขอรับการประเมินต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้





เปรียบเทียบคุณสมบัติผู้ขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตำแหน่งครู

หลักเกณฑ์เดิม (ว 17/2552)	หลักเกณฑ์ใหม่ (ว 21/2560)
1. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง/วิทยฐานะ	1. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง/วิทยฐานะ
2. ภาระงานสอนไม่ต่ำกว่าภาระงานขั้นต่ำ	2. ชั่วโมงการปฏิบัติงาน
3. ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านการเรียนการสอนและการพัฒนา ผู้เรียนย้อนหลัง 2 ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ ยื่นคำขอ	3. วินัย คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ
	4. ผ่านการพัฒนาตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
	5. ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ย้อนหลัง 5 ปีการศึกษาติดต่อกัน นับถึงวัน สิ้นปีการศึกษา ก่อนวันที่ยื่นคำขอ