



สำนักงาน

**ก.ค.ศ.**

กระทรวงศึกษาธิการ

# รายงาน

## ผลการสำรวจความพึงพอใจ

### ของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ

**“PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี  
ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้**

ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์  
และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา  
ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร 0206.3/ว 10  
ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564

PA

## บทสรุปผู้บริหาร

การวิจัยเรื่อง รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ว ๑๐/๒๕๖๔) และ ๒) เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ในส่วนที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวแทนผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละภูมิภาคและแต่ละสังกัดที่เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๕๐ คน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๖ คน และสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จำนวน ๔ คน รวมทั้งสิ้น ๖๐ คน ซึ่งในวันจัดอบรมฯ ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ มีผู้เข้าร่วมอบรมฯ เพียง ๕๙ คน ประกอบด้วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๕๐ คน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๖ คน และสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จำนวน ๓ คน รวมทั้งสิ้น ๕๙ คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

๑. ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ว ๑๐/๒๕๖๔) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๑๑ เมื่อเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนอยู่ในระดับ ๕ คือ มีความพึงพอใจมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามประเด็นคำถามแต่ละด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สรุปได้ดังนี้

- ๑.๑ ด้านวิทยากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๘๙
- ๑.๒ ด้านการจัดกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๕๔
- ๑.๓ ด้านการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๔๐
- ๑.๔ ด้านหลักสูตร เนื้อหา และระยะเวลาในการอบรม คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๔๙
- ๑.๕ ด้านการประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๔๔
- ๑.๖ ด้านสถานที่ / อาหารและเครื่องดื่ม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๙๓

๒. การรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ พบว่ามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๒.๑ สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรจัดให้มีการจัดกิจกรรมนี้อย่างต่อเนื่อง หลากหลายช่องทาง มีการติดตามประเมินผล

๒.๒ ควรขยายกรอบระยะเวลาการอบรมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสามารถแสดงความคิดเห็นได้มากขึ้น สร้างเครือข่ายทางการศึกษา และควรขยายโครงการไปยังภูมิภาค

๒.๓ ขยายระยะเวลาการอบรมเป็น ๓ – ๕ วัน เพื่อเพิ่มความหลากหลายและความเข้มข้นของเนื้อหาและกิจกรรม เนื่องจากเนื้อหาที่มีประโยชน์ต่อครูและบุคลากรทางการศึกษามาก

๒.๔ จัดอบรมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ PA Support Team เพิ่มเติม

๒.๕ ควรมีการรวมกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมครั้งนี้ เพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และจัดให้มีเวทีสำหรับขยายผลกับสถานศึกษาอื่น ๆ ในจังหวัดที่รับผิดชอบต่อไป

๒.๖ ควรจัดกิจกรรมเชิงพัฒนาครูสู่ห้องเรียน และจัดให้มีการศึกษาดูงานในโรงเรียนต้นแบบ

## คำนำ

สำนักงาน ก.ค.ศ. โดยภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการวิจัย เรื่อง รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุขที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการฯ (ว ๑๐/๒๕๖๔) และ ๒) เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการฯ (ว ๑๐/๒๕๖๔) ให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

สำนักงาน ก.ค.ศ. ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องที่ให้ความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้จนบรรลุวัตถุประสงค์

ภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล

เมษายน ๒๕๖๗

# สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญภาพ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
บทที่ ๑ บทนำ	๑
ความเป็นมาและความสำคัญ	๑
วัตถุประสงค์	๒
ขอบเขตการดำเนินงาน	๓
นิยามศัพท์เฉพาะ	๓
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๓
กรอบแนวคิดในการวิจัย	๔
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี หลักเกณฑ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕
แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	๕
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ	๕
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการวัดและประเมินผล	๗
การอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข	๙
หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	๑๐
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู	๑๐
และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	
ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐	
ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔	
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๓๕
บทที่ ๓ วิธีดำเนินงานวิจัย	๓๗
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	๓๗
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	๓๗
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	๓๘
การเก็บรวบรวมข้อมูล	๓๙
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๓๙

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๐
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๔๐
ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการฯ	๔๒
ประกอบด้วย ด้านหลักสูตรและเนื้อหา ด้านการจัดกิจกรรม ด้านวิทยากร	
ด้านการประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	
ด้านสถานที่ / ระยะเวลา / อาหารและเครื่องดื่ม	
และด้านการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์	
บทที่ ๕ สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๔๘
สรุปผลการวิจัย	๔๘
ระดับความพึงพอใจที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง	๔๘
และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	
ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.	
ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔	
อภิปรายผล	๕๐
ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้	๕๐
ข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งต่อไป	๕๑
บรรณานุกรม	๕๒
ภาคผนวก	๕๔
ภาคผนวก ก	๕๕
แบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับการอบรมเชิงปฏิบัติการ	๕๖
“PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข	
ภาคผนวก ข	๖๐
รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับการอบรมเชิงปฏิบัติการ	๖๑
“PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข	

## สารบัญภาพ

ภาพที่ ๑.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

หน้า

๔

## สารบัญตาราง

	หน้า
<p>ตารางที่ ๔.๑ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔</p>	๔๐
<p>ตารางที่ ๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔</p>	๔๑
<p>ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ และระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔</p>	๔๓
<p>ตารางที่ ๔.๔ แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละความพึงพอใจ และระดับความพึงพอใจด้านหลักสูตร เนื้อหาและระยะเวลาในการอบรม</p>	๔๓
<p>ตารางที่ ๔.๕ แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละความพึงพอใจ และระดับความพึงพอใจด้านการจัดกิจกรรม</p>	๔๔
<p>ตารางที่ ๔.๖ แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละความพึงพอใจ และระดับความพึงพอใจด้านวิทยากร</p>	๔๕
<p>ตารางที่ ๔.๗ แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละความพึงพอใจ และระดับความพึงพอใจด้านการประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร</p>	๔๖
<p>ตารางที่ ๔.๘ แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละความพึงพอใจ และระดับความพึงพอใจด้านสถานที่ / อาหารและเครื่องดื่ม</p>	๔๖



ตารางที่ ๔.๙ แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
ค่าร้อยละความพึงพอใจ และระดับความพึงพอใจ  
ด้านการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์

๔๗

# บทที่ ๑

## บทนำ

### ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญ

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๕ กำหนดให้รัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล และหมวด ๑๖ กำหนดให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในการเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีการจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมทั้งปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูตั้งแต่การดึงดูด คัดสรร ผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพมีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ การสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ และวัดผลงานจากการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง และด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ที่เน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ และแยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ให้มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ได้มุ่งเน้นกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ ๕ กิจกรรม โดยมีกิจกรรมปฏิรูปที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูใน ๒ กิจกรรมสำคัญ คือ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๒ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการให้ครู/อาจารย์มีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และมีความศรัทธาในวิชาชีพและความเป็นครูและกิจกรรมปฏิรูปที่ ๓ การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน ซึ่งให้ความสำคัญกับการให้ครูได้พัฒนาความรู้และทักษะให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปรับปรุงระบบ กลไกส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างหลากหลาย โดยเฉพาะการปรับปรุงระบบการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะวิชาชีพและการเลื่อนวิทยฐานะรวมทั้งการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม ประกอบกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารการจัดการศึกษาได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาต

ประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญ ในตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง รวมถึงนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘ ที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านโอกาส ความเท่าเทียม ความเสมอภาค คุณภาพและสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นตามบริบทของประเทศและสังคมโลก โดยด้านการลดภาระครู และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงาน ก.ค.ศ. โดยภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ๑ ได้เสนอ ก.ค.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาชั้นใหม่ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ (ตำแหน่งครู) ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ (ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา) ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ (ตำแหน่งศึกษานิเทศก์) และ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ (ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา) โดยหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังกล่าว มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และมุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าการจัดทำผลงานทางวิชาการ มีการบูรณาการการทำงานที่เชื่อมโยง โดยการประเมินที่ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อนและเป็นธรรม และนำระบบออนไลน์มาใช้ในการประเมินวิทยฐานะ ซึ่งจากการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ผ่านมาพบว่า ข้าราชการครูมีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้อง กับการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่กำหนดในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา แต่ยังคงขาดการมีส่วนร่วมหรือการขับเคลื่อนจากผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงได้จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข เมื่อวันที่ ๒๑ – ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเบสท์ เวสเทิร์น จตุจักร กรุงเทพมหานคร เพื่อเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและเจตนารมณ์ของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ว ๑๐/๒๕๖๔) ให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้นำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม และเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้และทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้อง กับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

ภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่มีหน้าที่ ในการวิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงได้มีการสำรวจ ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ว ๑๐/๒๕๖๔) เพื่อนำผลที่ได้ ไปปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. ในส่วนที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล มากยิ่งขึ้น

## ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลัง การบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษา (ว ๑๐/๒๕๖๔)

๑.๒.๒ เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ว ๑๐/๒๕๖๔)

### ๑.๓ ขอบเขตการดำเนินงาน

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ว ๑๐/๒๕๖๔) โดยมีขอบเขตการประเมิน ดังนี้

#### ๑.๓.๑ ขอบเขตของเนื้อหา

เป็นการศึกษาวิจัยถึงการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ว ๑๐/๒๕๖๔)

#### ๑.๓.๒ ขอบเขตประชากร

ตัวแทนผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละภูมิภาค และแต่ละสังกัดที่เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๖๐ คน

#### ๑.๓.๓ ขอบเขตของระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้เริ่มจัดเตรียมแบบสอบถาม ดำเนินการสำรวจข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำรายงานการประเมิน ตั้งแต่ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ – เมษายน ๒๕๖๗

### ๑.๔ นิยามศัพท์เฉพาะ

๑.๔.๑ ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ด้านหลักสูตรเนื้อหา และระยะเวลาในการอบรม ด้านการจัดกิจกรรม ด้านวิทยากร ด้านการประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านสถานที่/อาหารและเครื่องดื่ม และด้านการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์

๑.๔.๒ ผู้เข้ารับการอบรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ที่เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข

๑.๔.๓ PA (Performance Appraisal) หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑.๔.๔ ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) หมายถึง ข้อตกลงที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมาย และบริบทสถานศึกษานโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้บังคับบัญชาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

### ๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

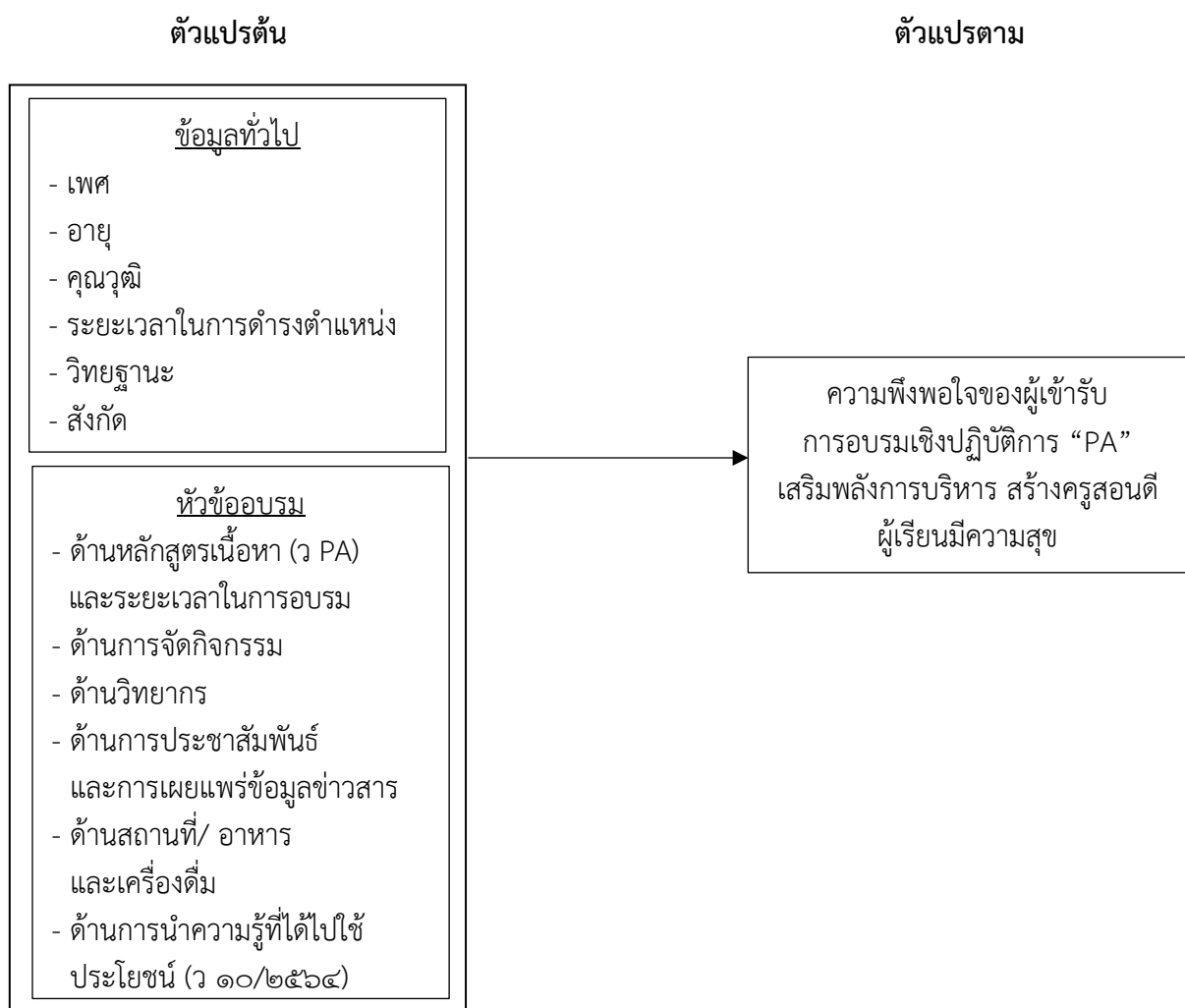
๑.๕.๑ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและเจตนารมณ์ของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ว ๑๐/๒๕๖๔) และนำหลักเกณฑ์และวิธีการฯ (ว ๑๐/๒๕๖๔) ไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

๑.๕.๒ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

๑.๕.๓ สำนักงาน ก.ค.ศ. มีข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงาน ก.ค.ศ. ในส่วนที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

## ๑.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจและความพึงพอใจเกี่ยวกับการอบรมเชิงปฏิบัติการ มาเป็นตัวแปรต้น และนำความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาเป็นตัวแปรตาม โดยนำมาสร้างกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ ๑.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

## บทที่ ๒

### แนวคิด ทฤษฎี หลักเกณฑ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี หลักเกณฑ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

#### ๒.๑ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

##### ๒.๑.๑ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

###### ๒.๑.๑.๑ ความหมายของความพึงพอใจ

มีนา อ่องบางน้อย (๒๕๖๓, หน้า ๓๖) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทศนคติด้านบวก ระดับความรู้สึกยินดี และเป็นสุขใจของผู้รับบริการ เมื่อได้รับการตอบสนอง ความต้องการ ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์ ทศนคติความเชื่อและ ค่านิยมของแต่ละบุคคล

วิภาวี คำวงษ์ (๒๕๖๓, หน้า ๙) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจ คือ การทำให้ความรู้สึกของผู้ที่ได้รับบริการประทับใจ ตามที่ผู้รับบริการตั้งใจหรือมากกว่าที่คิดไว้ การที่จะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ ผู้ให้บริการต้องวางระบบโครงสร้างให้สอดคล้องสัมพันธ์กันทุกฝ่าย เช่น ด้านเครื่องมือ ที่ทันสมัยด้านบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีใจรักในการบริการ ด้านสถานที่เหมาะสมกับการให้บริการ มีความเชื่อมั่นและมั่นใจเมื่อให้บริการ สิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบหนึ่งจากหลาย ๆ ด้าน ที่จะนำไปสู่จุดสูงสุดของความพึงพอใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา บัณฑิตวิทยาลัย (๒๕๖๓, หน้า ๖) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ คือ ทศนคติหรือความรู้สึกที่ดีของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมา เกิดจากการได้รับการตอบสนองตามที่ตนเองต้องการ ความพึงพอใจในแต่ละส่วนนั้นย่อมมีความพึงพอใจแตกต่างกัน

Roberts-Lombard (๒๐๐๙) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจ คือ การเปรียบเทียบระหว่างความคาดหวังของผู้บริโภคที่ใช้บริการหรือสินค้าและผลลัพธ์ที่ได้รับจากการใช้จริง หากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นสูงกว่าความคาดหวังก็จะเกิดความพึงพอใจ แต่ถ้าผลลัพธ์ต่ำกว่าความคาดหวังก็จะเกิดความไม่พึงพอใจหรือผิดหวัง

Tiffin and McCormick (๑๙๖๕) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง แรงจูงใจของมนุษย์ตั้งอยู่บนความต้องการขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ สิ่งจูงใจ และพยายามหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ต้องการ

Vroom (๑๙๖๔) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทศนคติ และความพึงพอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่สามารถใช้แทนกันได้ จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทศนคติ ด้านบวกแสดงถึงความพึงพอใจและทศนคติด้านลบแสดงถึงสภาพความไม่พอใจ

ตามที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกหรือทศนคติทางบวก ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือที่ตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ ทั้งนี้ ความพึงพอใจของแต่ละบุคคล ย่อมแตกต่างกันขึ้นอยู่กับค่านิยมของบุคคลนั้น ๆ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกยินดีหรือมีความสุขกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่ได้รับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันตามความต้องการของแต่ละคน หากผลลัพธ์เป็นไปตามคาดหวัง ก็จะเกิดความพึงพอใจ ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานในทางตรงกันข้าม อาจผิดหวังหรือไม่พึงพอใจเมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้

### ๒.๑.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

สุปราณี กำแหงหาญ (๒๕๖๒) กล่าวว่า แม้ความพึงพอใจจะเป็นความรู้สึก ที่เป็นนามธรรมจับต้องไม่ได้ แต่ส่งผลต่อจิตใจและอารมณ์โดยเป็นความรู้สึกด้านบวกและจะมีการเปลี่ยนแปลง เพิ่มมากขึ้นหรือลดน้อยลงขึ้นอยู่กับว่าความคาดหวังและความต้องการของบุคคลนั้น ๆ ได้รับการตอบสนอง ได้ตรงกับความต้องการมากหรือน้อยเพียงใด

พัฒนา พรหมณี และคณะ (๒๕๖๓) กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ สิ่งที่เกิดจาก แรงจูงใจซึ่งเป็นพฤติกรรมภายในที่ผลักดันให้เกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ เมื่อได้รับการตอบสนอง ความต้องการและความคาดหวังที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ เพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการ ตามเป้าหมายของแต่ละบุคคล

Shelly (๑๙๗๕ อ้างใน วัชรภรณ์ จันทร์สุวรรณ, ๒๕๕๕, หน้า ๑๑) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกและความรู้สึกในทางลบ โดยเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับในสิ่งที่บรรลุจุดมุ่งหมายในระดับหนึ่ง และจะลดลง เมื่อจุดมุ่งหมายนั้นได้รับการตอบสนอง

มุลลินส์ (Mullin, ๑๙๘๕, หน้า ๒๘๐) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นเจตคติ ของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ เป็นสภาพภายในที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ในด้านปริมาณและคุณภาพ เกิดจากแรงผลักดันบางประการในตัวบุคคล จากการพยายามที่จะบรรลุเป้าหมาย บางอย่างเพื่อตอบสนองต่อความต้องการหรือความคาดหวังที่มีอยู่

Engel et al (๑๙๘๖) กล่าวว่า พฤติกรรมการรับบริการและระดับความพึงพอใจ จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับทั้งปัจจัยภายในและภายนอก โดยปัจจัยภายในมาจากประสบการณ์ บุคลิกลักษณะ ของผู้รับบริการ และปัจจัยภายนอกมาจากการให้บริการของสถานประกอบการ คุณภาพการให้บริการ เป็นปัจจัยหลักที่ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจ

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่งผันแปรได้ ตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของบุคคลในแต่ละสถานการณ์ที่จะแสดงความรู้สึกออกมาในระดับมาก หรือน้อยขึ้นอยู่กับความแตกต่างจากสิ่งที่ได้รับจริงกับสิ่งที่คาดหวังไว้

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดจากการได้รับการตอบสนอง ตามความต้องการของบุคคลในการรับบริการ เกิดจากการเปรียบเทียบผลการใช้งานกับความคาดหวังที่จะได้รับความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นสิ่งสำคัญในการวัดความคิดเห็นของผู้รับบริการ ที่ทำให้งานบริการประสบความสำเร็จ ความพึงพอใจเป็นเรื่องของความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีส่งผลต่อกำลังใจ อาจเปลี่ยนแปลงได้ตาม ระยะเวลาและสภาพแวดล้อม ฉะนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องสำรวจตรวจสอบความพึงพอใจให้สอดคล้อง กับความต้องการของบุคคล ทั้งนี้ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานที่ตั้งไว้ และตอบสนองต่อความต้องการอย่างแท้จริงเพื่อจ่ายต่อการบริหารองค์กรหรือหน่วยงาน ความพึงพอใจเป็น ทัศนคติที่เป็นนามธรรมไม่จับต้องได้ การที่จะทราบว่าบุคคลมีความพึงพอใจหรือไม่สามารถสังเกต ได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกที่สลับซับซ้อน

### ๒.๑.๑.๓ การวัดความพึงพอใจ

สรชัย พิศาลบุตร (๒๕๔๙) อธิบายว่า วิธีวัดความพึงพอใจ สามารถวัดความพึงพอใจของผู้ใช้บริการได้ ๒ วิธี คือ

๑. วิธีวัดความพึงพอใจจากความคิดเห็นของผู้ใช้บริการ โดยวัดจากการสอบถามความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่เลือกมาเป็นตัวอย่างเกี่ยวกับบริการแต่ละด้านและบริการรวมทุกด้านที่ได้รับจากผู้ให้บริการ โดยที่ผู้ให้บริการจะต้องมีประสบการณ์ในการใช้บริการมาเป็นระยะเวลาพอสมควรที่จะประเมินคุณภาพของบริการที่ได้รับในแต่ละด้านได้

๒. วิธีวัดความพึงพอใจจากข้อมูลที่สามารถสะท้อนระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ โดยวัดจากเกณฑ์ที่ตั้งขึ้นสำหรับวัดระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อบริการแต่ละด้านและบริการ ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความต้องการว่าได้รับการตอบสนองมากน้อยเพียงใด หากได้รับการตอบสนองมากก็จะก่อให้เกิดความจงรักภักดีและเกิดการสื่อสารแบบปากต่อปาก แต่ถ้าได้รับการตอบสนองน้อยก็จะรู้สึกในแง่ลบ

ปริญญา จเรรัชต์ และคณะ (๒๕๕๑, หน้า ๓) กล่าวไว้ว่า มาตรการวัดความพึงพอใจสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่

๑. การใช้แบบสอบถาม โดยผู้สอบถามจะออกแบบเพื่อต้องการทราบความคิดเห็น สามารถทำได้ในลักษณะกำหนดคำตอบให้เลือก หรือตอบคำถามอิสระ คำถามดังกล่าวอาจถามความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ เช่น การควบคุมงาน การบริหาร และเงื่อนไขต่าง ๆ เป็นต้น

๒. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีวัดความพึงพอใจทางตรงทางหนึ่ง ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการที่ดีจึงจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงได้

๓. การสังเกตเป็นวิธีวัดความพึงพอใจ โดยการสังเกตพฤติกรรมของบุคคล เป้าหมายไม่ว่าจะแสดงออกจากการพูดจา กริยา ท่าทาง วิธีนี้ต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจังและสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน

จากรายละเอียดข้างต้น สรุปได้ว่า การวัดความพึงพอใจ คือ เป็นวิธีการประเมินความรู้สึกพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเมื่อความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งแสดงผลออกมาในลักษณะของผลลัพธ์ที่จะก่อให้เกิดทัศนคติด้านบวกที่แสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทัศนคติด้านลบที่แสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจ หรือไม่มีปฏิกิริยา คือ เฉย ๆ ต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นนั้นก็ได้

### ๒.๑.๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการวัดและประเมินผล

#### ๒.๑.๒.๑ ความหมายของการวัดผล

กิลฟอร์ด (Guilford, ๑๙๖๕, หน้า ๒๐) อธิบายไว้ว่า การวัดผลเป็นขบวนการของการกำหนดรายละเอียดของข้อมูล (Data) ให้เป็นตัวเลข (Number) ภายใต้กฎเกณฑ์ที่มีเหตุผลยอมรับได้

ไทเลอร์ (Tyler, ๑๙๖๙, หน้า ๗) กล่าวไว้ว่า การวัดผล คือ การกำหนดจำนวนตัวเลขให้เข้ากับสิ่งที่จะวัดภายใต้กฎเกณฑ์

ทอนไดค์และแฮแกน (Thorndike and Hagen, ๑๙๗๗, หน้า ๙) อธิบายว่าการวัดผลเกี่ยวข้องกับ ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ ๑ การให้ความหมายของสิ่งที่จะวัดอย่างชัดเจน

ขั้นที่ ๒ การปฏิบัติกรวัด

ขั้นที่ ๓ การสร้างกฎเกณฑ์การกำหนดตัวเลขแทนปริมาณของสิ่งที่จะวัด



ไลด์แมนและเมอร์เรินดา (Lindeman and Merenda, ๑๙๗๙, หน้า ๓) ให้ความหมายการวัดผลว่า หมายถึง ขบวนการในการกำหนดตัวเลขให้สอดคล้องกับเซตของบุคคลหรือสิ่งของ ภายใต้กฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ให้ชัดเจน

กรอนลันด์ (Gronlund, หน้า ๓๘-๓๙) กล่าวว่า การวัดผลอยู่ในขบวนการประเมินผล หมายถึง การประเมินผลถ้าเขียนเป็นสมการย่อมาได้เท่ากับการวัดผลซึ่งเป็นการให้รายละเอียดเป็นปริมาณรวมกับคุณค่าของการตัดสินใจ

การประเมินผล = การวัดผล + การตัดสินใจ

เกย์ (Gay, ๑๙๘๕, หน้า ๘) อธิบายว่า การวัดผลเป็นขบวนการให้ปริมาณของสิ่งที่จะวัด อาจเป็นคนที่หรือสิ่งของก็ได้ เช่น คุณลักษณะทางจิตวิทยา บุคลิกภาพ หรือสิ่งของที่ต้องการปริมาณ

สุนันท์ ศลโกสม (๒๕๔๕, หน้า ๑๐) กล่าวว่า การวัดผล หมายถึง กระบวนการในการนำสิ่งเร้าเข้าไปเร้าคุณลักษณะที่ต้องการวัดเป็นการทำให้ผู้ถูกเร้าได้แสดงปฏิกิริยา หรือพฤติกรรมโต้ตอบ ตามคุณลักษณะนั้น ๆ ออกมาเป็นสิ่งที่สังเกตได้และวัดได้ เป็นตัวเลขหรือสัญลักษณ์ที่แทนคุณภาพหรือปริมาณของพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น

เสนอ ภริมจิตรพอง (๒๕๔๒, หน้า ๑) กล่าวว่า การวัดเป็นการกำหนดตัวเลขเพื่อใช้แทนปริมาณของลักษณะของบุคคล หรือสิ่งของที่จะวัด โดยลักษณะของบุคคลหรือสิ่งของที่จะวัดนั้นต้องวัดด้วยเครื่องมือวัดที่สอดคล้องกันและใช้มาตรการวัดที่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครื่องมือวัดนั้นต้องเชื่อถือได้

สมบูรณ์ ตันยะ (๒๕๔๕, หน้า ๑๐) กล่าวว่า การวัดผลการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการกำหนดหรือหาจำนวน ปริมาณ อันดับ หรือรายละเอียดของคุณลักษณะหรือพฤติกรรม ความสามารถของบุคคล โดยใช้เครื่องมือเป็นหลักในการวัดกระบวนการดังกล่าวจะทำให้ได้ตัวเลขหรือข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ ที่ใช้แทนจำนวนและสัญลักษณ์ที่เกิดขึ้น

ทิวต์ธ มณีโชติ (๒๕๔๙, หน้า ๒) กล่าวว่า การวัดผล เป็นกระบวนการกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์แทนปริมาณหรือคุณภาพของคุณลักษณะหรือคุณสมบัติของสิ่งที่ต้องการวัด โดยสิ่งที่ต้องการวัดนั้นเป็นผลมาจากการกระทำหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน เช่น การวัดผลการเรียนรู้ สิ่งที่จะวัดคือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน

พิชิต ฤทธิจรรยา (๒๕๕๒, หน้า ๓) กล่าวว่า การวัดผล หมายถึง กระบวนการกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์ให้กับบุคคล สิ่งของหรือเหตุการณ์อย่างมีกฎเกณฑ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แทนปริมาณหรือคุณภาพของคุณลักษณะ ที่จะวัด

ศิริชัย กาญจนวาสี (๒๕๕๒, หน้า ๒๒) ได้กล่าวถึงการวัดไว้ว่า การวัดเป็นกระบวนการกำหนดตัวเลข (Assignment of Numerals) ให้แก่สิ่งต่าง ๆ ตามกฎเกณฑ์ การวัดจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ ๓ ส่วน ดังนี้

๑) จุดมุ่งหมายของการวัดต้องมีความชัดเจนว่าต้องการวัดอะไรในสถานการณ์ และวัดไปทำไม

๒) เครื่องมือที่ใช้วัด เช่น แบบสอบถาม แบบตรวจรายการ แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินค่า การสังเกตโดยตรง เป็นต้น โดยเครื่องมือต้องมีหน่วยที่ใช้ในการวัดและมีมาตราเปรียบเทียบระหว่างหน่วย

๓) การแปลผลและนำผลไปใช้

สรุปได้ว่า การวัดผล หมายถึง กระบวนการกำหนดตัวเลข สัญลักษณ์แทน คุณลักษณะ คุณภาพ หรือพฤติกรรมของสิ่งที่ต้องการวัด โดยใช้เครื่องมือวัดที่สอดคล้องกัน และเชื่อถือได้

### ๒.๑.๑.๒ ความหมายของการประเมินผล

กรอนลันด์ (Gronlund, ๑๙๘๑, หน้า ๕ - ๖) ให้ความหมายว่า การประเมินผล เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบในอันที่จะกำหนดขนาดหรือจำนวน ซึ่งนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน

อีเบล และ ฟริสบาย (Ebel and Frisbie, ๑๙๘๖, หน้า ๑๓) กล่าวว่า การประเมินผล เป็นการตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพหรือคุณค่าของวัดผลสิ่งของ โครงการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของคนงาน หรือความรู้ความสามารถของนักเรียน ฉะนั้น การประเมินผลจึงเป็นกระบวนการของการตัดสินคุณค่า

เกย์ (Gay อ้างถึงใน เสนอ ภิรมจิตร์ผ่อง, ๒๕๔๒, หน้า ๑) ให้ความหมายว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการที่มีระบบในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตัดสินว่าอยู่ในระดับใด บรรลุจุดประสงค์หรือมีผลสัมฤทธิ์แค่ไหน และเพื่อการตัดสินใจ

เสนอ ภิรมจิตร์ผ่อง (๒๕๔๒, หน้า ๒) ให้ความหมายว่า การประเมินผล เป็นกระบวนการสังเคราะห์สารสนเทศที่รวบรวมมาจากแหล่งต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการประเมิน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อใช้ในการตัดสินคุณค่าหรือทางเลือกของสิ่งที่ประเมินนั้น หรือนำมาตีค่าเป็นความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน

ทิวต์ธ มณีโชติ (๒๕๔๙, หน้า ๒) กล่าวว่า การประเมินเป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการวัด คือ นำตัวเลขหรือสัญลักษณ์ที่ได้จากการวัด มาตีค่าอย่างมีเหตุผล โดยเทียบกับเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ เช่น โรงเรียนกำหนดคะแนนที่น่าพอใจของวิชาคณิตศาสตร์ไว้ที่ร้อยละ ๖๐ นักเรียนที่สอบได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไปถือว่าผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ หรืออาจกำหนดเกณฑ์ไว้หลายระดับ เช่น ได้คะแนนไม่ถึงร้อยละ ๔๐ อยู่ในเกณฑ์ที่ควรปรับปรุง ได้คะแนนร้อยละ ๔๐ - ๕๙ อยู่ในเกณฑ์พอใช้ ได้คะแนนร้อยละ ๖๐-๗๙ อยู่ในเกณฑ์ดี และได้คะแนนร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป อยู่ในเกณฑ์ดีมาก เป็นต้น ลักษณะเช่นนี้ เรียกว่าเป็นการประเมิน

ราตรี นันทสุคนธ์ (๒๕๕๓, หน้า ๑๒) กล่าวว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างมีระบบ เพื่อนำผลมาใช้ในการวินิจฉัย ตัดสินในคุณค่าโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

พิชิต ฤทธิจรูญ (๒๕๕๒, หน้า ๕) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การตัดสินคุณค่าหรือคุณภาพของผลที่ได้จากการวัดโดยเปรียบเทียบกับผลการวัดอื่น ๆ หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ตัดสินและลงข้อสรุปเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการประเมิน

## ๒.๒ การอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข

มีเนื้อหาในการอบรม ดังนี้

๑. ระบบวิทยฐานะ วPA ความหวังและความท้าทายในการพลิกโฉมการศึกษาไทย
๒. กลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษาด้วย ว PA
๓. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้นำการเปลี่ยนแปลง “PA” สู่วิทยฐานะ
๔. บทบาทผู้อำนวยการสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๕. สารระต้องรู้เกี่ยวกับ ว PA : หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ว ๑๐/๒๕๖๔)

## ๒.๓ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

ก. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

### หลักการและเหตุผล

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๕ หน้าที่ของรัฐ มาตรา ๕๔ วรรคสี่ บัญญัติว่า “การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตนและมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ” และหมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ จ. ด้านการศึกษา (๓) บัญญัติว่า “ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพครูและอาจารย์ให้เป็นผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบการวิชาชีพครู”

นอกจากนี้ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยังได้มุ่งเน้นกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ ๕ กิจกรรม โดยกิจกรรมปฏิรูปที่ ๓ การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน ให้ความสำคัญกับการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนาความรู้และทักษะให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปรับปรุงด้านกลไก และระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ ซึ่งได้กำหนดขั้นตอนการปฏิรูป เพื่อการปรับปรุงระบบการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะวิชาชีพครู ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ปี ๙ เดือน (มกราคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕) และการพัฒนาระบบกลไกในการเลื่อนวิทยฐานะที่ได้รับการปรับปรุงใหม่ และการคงวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยนำผลการประเมินวิทยฐานะไปเป็นส่วนสำคัญในการประเมินและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ปี ๙ เดือน (มกราคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕) ประกอบกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารการจัดการศึกษาได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการบูรณาการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำทางวิชาการและบริหารการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน และสร้างการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ คุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และคุณภาพสถานศึกษา ได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายและยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) มาตรา ๓๙ ข. (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) และ (๗) มาตรา ๕๔ และมาตรา ๕๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ค.ศ. จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๔. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญและวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

๕. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการฯ หมวด ๓ หรือหมวด ๔ หรือหมวด ๕ หรือหมวด ๖ แล้วแต่กรณี สามารถยื่นคำขอรับการประเมินได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป โดยการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใหม่นี้ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ให้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติกรดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๗

#### หมวด ๑ นิยาม

ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

“ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

“ผู้เรียน” หมายความว่า นักเรียน นักศึกษา หรือผู้รับบริการ

“รอบการประเมิน” หมายความว่า ช่วงระยะเวลาในการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงซึ่งกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ

“ผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา” หมายความว่า ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น เมื่อได้มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาขึ้น

“ข้อตกลงในการพัฒนางาน” (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมาย และบริบทสถานศึกษานโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้บังคับบัญชาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

“ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล” (Digital Performance Appraisal เรียกโดยย่อว่า ระบบ DPA หมายความว่า ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

แบบออนไลน์ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งผ่าน จัดการและประมวลผลข้อมูล การประเมินผล การปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน รวมทั้งหลักฐานประกอบการพิจารณาเพื่อให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

## หมวด ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

### ๑. องค์ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางาน

ข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังต่อไปนี้

#### ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) ผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ

### ๒. การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

ให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

กรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษาย้ายระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาคนใหม่

### ๓. คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

๓.๑ กรณีผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ดังนี้

#### ๓.๑.๑ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ

๒) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาจากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

กรณีที่ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาใกล้เคียงที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

### ๓.๑.๒ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๑) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๒) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน

๓.๒ กรณีผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ดังนี้

#### ๓.๒.๑ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๑) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ

๒) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาจากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

กรณีที่ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาใกล้เคียงที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

#### ๓.๒.๒ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

ให้เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือเลขาธิการ กศน. หรือผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๑) ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมินหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๒) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

## ๔. การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

๔.๑ ให้คณะกรรมการประเมิน ตามข้อ ๓ ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของแต่ละตำแหน่งและแต่ละวิทยฐานะตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔.๒ กรณีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบระบบ DPA สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงาน กศน. หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี เป็นผู้รับผิดชอบระบบ DPA และให้ผู้รับผิดชอบระบบ DPA นำข้อมูลผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละรอบการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละราย เข้าสู่ระบบดังกล่าว เป็นประจำทุกรอบการประเมิน โดยให้ดำเนินการตามคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔.๓ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ผ่านเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

## ๕. การนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

ให้นำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

๕.๑ ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๖ และแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ที่กำหนดไว้ในหมวด ๗ แล้วแต่กรณี

๕.๒ ใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามนัยมาตรา ๕๕ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๘

๕.๓ ใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

**หมวด ๓ หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ**

### หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการหรือขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

๑.๑ การขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือในวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพ

ที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดรองผู้อำนวยการสถานศึกษาถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์หรือถูกวินัยฉัย  
ชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นับระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรง  
วิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้ลดระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๑  
เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๒ จำนวน ๒ รอบการประเมินและลดช่วง  
ระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๓ เหลือ ๓ ปี

สำหรับรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัด  
ชายแดนใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ)  
หากประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยใช้สิทธินี้ระยะเวลาที่วัดตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี  
ว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้ใช้สิทธินับ  
ระยะเวลาที่วัดได้ในคุณสมบัติ ข้อ ๑.๑ โดยต้องมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามข้อ ๑.๒ ในช่วงระยะเวลา  
ย้อนหลัง จำนวน ๑ รอบการประเมิน มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามข้อ ๑.๓ ในช่วงระยะเวลา  
ย้อนหลัง ๒ ปี และเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้  
จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มาแล้ว  
ไม่น้อยกว่า ๑ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐานและคุณสมบัติ  
ของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่าไม่คุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้

**ด้านที่ ๑** ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือ  
นวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์  
การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบ  
ไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริงในช่วงที่ดำรง  
ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือดำรงวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ แล้วแต่กรณี

๒) การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรม  
ทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา  
ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมินและผลลัพธ์  
ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ทั้งนี้  
ให้นำเสนอเป็นไฟล์วิดีโอที่ต้นตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

**ด้านที่ ๒** ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พิจารณาจากผลงานหรือ  
ผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น  
หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอ  
ในรูปแบบไฟล์วิดีโอที่ต้นตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

๓. การประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน  
โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้



**ด้านที่ ๑** ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

**ด้านที่ ๒** ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

#### ๕. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษา นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

สำหรับกรณีสถานศึกษาที่ไม่มีปัจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับระบบการประเมินดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดเป็นพิเศษ และผู้อำนวยการสถานศึกษาได้มีหนังสือส่งคำขอและหลักฐานเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ ในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน กศน. แล้วแต่กรณี ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติและนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษา ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน กศน. แล้วแต่กรณี นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

๖. เมื่อ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๗. ให้ พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการนี้ โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่าการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มีขอบใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

#### วิธีการ

๑. ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑ และประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะให้ยื่นคำขอต่อสถานศึกษา ได้ตลอดปี ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้สถานศึกษานำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑.๑ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาอย่างน้อยหลัง ๓ รอบการประเมินหรือ ๒ รอบการประเมิน หรือ ๑ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๑.๒. รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๓ ไฟล์วิดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

๑) ไฟล์วิดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑.๒ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

๒) ไฟล์วิดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติ ไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒. ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอ ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบ DPA เพื่อส่งผ่านไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงาน กศน. สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี โดยเร็ว

สำหรับสถานศึกษาที่ไม่มีปัจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับระบบ การประเมินดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดเป็นพิเศษ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีหนังสือส่งคำขอและหลักฐานเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ ในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล ให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน กศน. แล้วแต่กรณี ตรวจสอบและรับรอง คุณสมบัติก่อนนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษา

๓. กรณีผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ สำนักงาน กศน.) ให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา หรือสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักงาน กศน. แล้วแต่กรณี เพื่อตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนด ไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ จากระบบ DPA

สำหรับผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ (สถานศึกษาที่ขึ้นตรงต่อสำนักงาน กศน.) ให้ส่วนราชการดังกล่าวตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ จากระบบ DPA ก่อนดำเนินการต่อไป

๔. เมื่อหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอเป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติหรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ ไม่ถูกต้อง หรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ไปยังสถานศึกษาโดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

๕. ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือส่วนราชการ เสนอให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี เห็นชอบให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือส่วนราชการ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ การกำหนดบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ให้ดำเนินการ ผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๖. ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี ส่งผ่านข้อมูลของผู้ขอ จากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ คู่มือการประเมิน และคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ ควรดำเนินการประเมินให้แล้วเสร็จโดยเร็ว นับแต่วันที่ ได้รับคำขอและหลักฐานผ่านระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์

เมื่อสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือส่วนราชการ ได้รับผลการประเมินจากกรรมการ ทั้ง ๓ คนแล้ว ให้นำผลการประเมินเสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติหรือไม่อนุมัติ

๗. การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

ให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ ต่อสถานศึกษา เพื่อดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด โดยให้สถานศึกษานำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน

๘. การพิจารณาดำเนินการของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง

ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาผลการประเมินของกรรมการ ทั้ง ๓ คน และมีมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติ แล้วให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี แจกมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน. จังหวัด/ กรุงเทพมหานคร และสถานศึกษา เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

#### ๙. การแต่งตั้ง

##### ๙.๑ วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ

กรณีที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจ ตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๒ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ ได้ตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

##### ๙.๒ วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

กรณีที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจ ตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๓ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ ได้ ตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

สำหรับรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ใช้สิทธินี้ระยะเวลาที่ควร ตามระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในการขอมติวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะแล้ว หากจะย้ายไปดำรงตำแหน่งหรือไปช่วยปฏิบัติ ราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมียุทธศาสตร์ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มียุทธศาสตร์ ให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

กรณีผู้ที่มาช่วยปฏิบัติราชการในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และ สงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หากจะขอกลับสังกัดเดิม หรือขอไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอ เทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมียุทธศาสตร์ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มียุทธศาสตร์ให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

ทั้งนี้ เมื่อออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งในแต่ละวิทยฐานะตามข้อ ๙.๑ หรือข้อ ๙.๒ แล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษา

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ในหมวด ๓ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

## หมวด ๔ หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

### หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

๑.๑ การขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมิน ต้องมีการะงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลา ย้อนหลัง ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดรองผู้อำนวยการสถานศึกษาถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์หรือถูกวินัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้น มาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ลดระยะเวลา ตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๑ เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๒ จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๓ เหลือ ๓ ปี

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐานและคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่าไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้

**ด้านที่ ๑** ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาของสถานศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๒) การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

**ด้านที่ ๒** ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

**ด้านที่ ๓** ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องมีผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา หรือนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามมาตรฐานวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณี ตามเงื่อนไขการลดระยะเวลา ในการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะ นับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

๓. การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

#### ๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

**ด้านที่ ๑** ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

**ด้านที่ ๒** ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

**ด้านที่ ๓** ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

#### ๕. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

ให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษานำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

สำหรับกรณีสถานศึกษาที่ไม่มีปีจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับระบบการประเมินดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดเป็นพิเศษ และผู้อำนวยการสถานศึกษาได้มีหนังสือส่งคำขอและหลักฐานเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ ในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน กศน. แล้วแต่กรณี ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ และนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษา ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน กศน. แล้วแต่กรณี นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

กรณีที่มีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ หาก ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน กศน. แล้วแต่กรณี นำข้อมูลผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF เข้าสู่ระบบ DPA

๖. เมื่อ ก.ค.ศ. พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๗. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่าการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มีขอบใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

## วิธีการ

๑. ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑ และประสงค์จะขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้ยื่นคำขอต่อสถานศึกษาได้ตลอดปี ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้สถานศึกษานำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐานดังต่อไปนี้

๑.๑ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาอย่างน้อยหลัง ๓ รอบการประเมินหรือ ๒ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๑.๒ รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๓ ไฟล์วิดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

๑) ไฟล์วิดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑.๒ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

๒) ไฟล์วิดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๔ ผลงานทางวิชาการ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒. ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบ DPA เพื่อส่งผ่านไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงาน กศน. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี โดยเร็ว

สำหรับสถานศึกษาที่ไม่มีปัจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับระบบการประเมินดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดเป็นพิเศษ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีหนังสือส่งคำขอและหลักฐานเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ ในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน กศน. แล้วแต่กรณี ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ ก่อนนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษา

๓. กรณีผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ สำนักงาน กศน.) ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักงาน กศน. แล้วแต่กรณี เพื่อตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ จากระบบ DPA

สำหรับผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สถานศึกษาที่ขึ้นตรงต่อสำนักงาน กศน.) ให้ส่วนราชการดังกล่าวตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ จากระบบ DPA

กรณีตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอมีคุณสมบัติและส่งหลักฐานครบถ้วนให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงาน กศน. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบคุณสมบัติ

ก่อนส่งผ่านข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานตามที่กำหนดดังกล่าวในระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. แต่หากตรวจสอบแล้วปรากฏว่าผู้ขอไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ไปยังสถานศึกษาโดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

๕. ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอ ก.ค.ศ. เห็นชอบให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ จากบัญชีรายชื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ การกำหนดบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ และการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ต่อไป

๖. การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓

๖.๑ ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ คู่มือการประเมิน และคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ ควรดำเนินการประเมินให้แล้วเสร็จโดยเร็ว นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งคำขอและหลักฐานของผู้ขอผ่านระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินครบถ้วน สมบูรณ์

๖.๒ กรณีคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ แล้ว มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ แต่ด้านที่ ๓ เห็นควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ โดยมีผลการประเมินจากคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องอยู่ในวิสัยที่สามารถปรับปรุงได้ ซึ่งต้องไม่เป็นการแก้ไขข้อมูลที่กระทบ ต่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ และ ก.ค.ศ. มีมติให้ปรับปรุง โดยให้ปรับปรุงตามข้อสังเกตของกรรมการได้ ภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด สำนักงาน กศน. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี ทราบ

เมื่อผู้ขอปรับปรุงผลงานทางวิชาการครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ให้ส่งผลงานทางวิชาการ ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ชุด ผ่านระบบ DPA ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๒ ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อส่งผลงานทางวิชาการให้คณะกรรมการชุดเดิมตรวจและประเมินต่อไป

กรณีที่กรรมการประเมินคนเดิมไม่สามารถประเมินได้ด้วยเหตุผลใดก็ตาม ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอ ก.ค.ศ. เห็นชอบให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แต่งตั้งกรรมการคนอื่นแทนได้ โดยให้ดำเนินการ ผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ให้คณะกรรมการประเมินส่งข้อมูลผลการประเมิน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด เข้าสู่ระบบ DPA ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อนำเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

๖.๓ กรณีผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะไม่ส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกต ภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งพ้นระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าสละสิทธิ์

๗. การพิจารณาดำเนินการของ ก.ค.ศ.

ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. นำผลการประเมินจากกรรมการทั้ง ๓ คน เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา มีมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติ แล้วให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ไปยังหน่วยงาน หน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

ทั้งนี้ หลักฐานประกอบการประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ที่ผ่านการอนุมัติ ให้เผยแพร่ต่อสาธารณะได้

#### ๘. การขอเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับผู้ที่เกษียณอายุราชการ

ให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ต่อสถานศึกษา เพื่อดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด โดยต้องส่งผ่านข้อมูลในระบบ DPA ถึงสำนักงาน ก.ค.ศ. ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ พิจารณาแล้วเห็นว่าควรมีการปรับปรุง ผลงานทางวิชาการ ผู้ขอจะต้องเสนอผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ในรูปแบบไฟล์ PDF ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

#### ๙. การแต่งตั้ง

กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๔ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ. ๔ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๔ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

ทั้งนี้ เมื่อออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญแล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษา

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ในหมวด ๔ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

### หมวด ๕ หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษามีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการหรือขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

๑.๑ การขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ต้องมีระยะเวลา การดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือในวิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมิน ต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดผู้อำนวยการสถานศึกษาถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินัยชี้ขาด ทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรง วิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ลระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๑ เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๒ จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๓.๓ เหลือ ๓ ปี



สำหรับผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) หากประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยใช้สิทธิในระยะเวลาทวีคูณ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้ใช้สิทธิในระยะเวลาทวีคูณได้ในคุณสมบัติ ข้อ ๑.๑ โดยต้องมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามข้อ ๑.๒ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลังจำนวน ๑ รอบการประเมิน มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามข้อ ๑.๓ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๒ ปี และเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่าไม่คุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้

**ด้านที่ ๑** ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือดำรงวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ แล้วแต่กรณี

๒) การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

**ด้านที่ ๒** ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

๓. การประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ ให้มีคณะกรรมการประเมิน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

**ด้านที่ ๑** ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

**ด้านที่ ๒** ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

#### ๕. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

๖. เมื่อ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๗. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่าการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มีข้อบกพร่องใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

#### วิธีการ

๑. ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑ และประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะให้ยื่นคำขอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงาน กศน. หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี ได้ตลอดปี ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้หน่วยงานหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการดังกล่าวนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑.๑ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๓ รอบการประเมินหรือ ๒ รอบการประเมิน หรือ ๑ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๑.๒ รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๓ ไฟล์วิดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

๑) ไฟล์วิดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอไว้ในข้อ ๑.๒ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

๒) ไฟล์วิดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒. กรณีผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ สำนักงาน กศน.) ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักงาน กศน. แล้วแต่กรณี เพื่อตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ จากระบบ DPA

สำหรับผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สถานศึกษาที่ขึ้นตรงต่อสำนักงาน กศน.) ให้ส่วนราชการดังกล่าวตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติรวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ จากระบบ DPA ก่อนดำเนินการต่อไป

๓. เมื่อหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี ตรวจสอบแล้วปรากฏว่าผู้ขอเป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ ไม่ถูกต้องและไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ไปยังสถานศึกษาโดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

๔. ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือส่วนราชการ เสนอให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งแล้วแต่กรณี เห็นชอบให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือส่วนราชการ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารและด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ การกำหนดบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๕. ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี ส่งผ่านข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ คู่มือการประเมินและคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ ควรดำเนินการประเมินให้แล้วเสร็จโดยเร็ว นับแต่วันที่ได้รับคำขอและหลักฐานผ่านระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์

เมื่อสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือส่วนราชการ ได้รับผลการประเมินจากกรรมการทั้ง ๓ คนแล้วให้นำผลการประเมินเสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณานุมัติหรือไม่อนุมัติ

๖. การขอมิววิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

ให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมทั้งหลักฐาน ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี นำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน

๗. การพิจารณาดำเนินการของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง

ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาผลการประเมินของกรรมการทั้ง ๓ คน และมีมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติ แล้วให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร และสถานศึกษา เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

๘. การแต่งตั้ง

๘.๑ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ

กรณีที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๒ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

๘.๒ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

กรณีที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

สำหรับผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ใช้สิทธินี้ระยะเวลาทวิคูณ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะแล้ว หากจะย้ายไปดำรงตำแหน่งหรือไปช่วยปฏิบัติราชการ นอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมียุทธศาสตร์ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มียุทธศาสตร์ให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

กรณีผู้ที่มาช่วยปฏิบัติราชการในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หากจะขอกลับสังกัดเดิมหรือขอไปช่วยปฏิบัติราชการ นอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมียุทธศาสตร์ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มียุทธศาสตร์ให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

ทั้งนี้ เมื่อออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งในแต่ละวิทยฐานะตามข้อ ๘.๑ หรือข้อ ๘.๒ แล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษา

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ในหมวด ๕ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

**หมวด ๖ หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญและวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ**  
**หลักเกณฑ์**

๑. ผู้ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

๑.๑ การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือในวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ แล้วแต่กรณีในช่วงระยะเวลา ย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีการะงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลา ย้อนหลัง ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินัยจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดผู้อำนวยการสถานศึกษาถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินัยจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้ลดระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑.๑ เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑.๒ จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๓ เหลือ ๓ ปี

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่าไม่คุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้

**ด้านที่ ๑** ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงวิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ แล้วแต่กรณี

๒) การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ทั้งนี้ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

**ด้านที่ ๒** ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ และส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

**ด้านที่ ๓** ด้านผลงานทางวิชาการ สำหรับคำขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑) วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา หรือนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา และนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai - Journal Citation Index Centre (TC) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณี ตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะนับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

๓. การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

#### ๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

**ด้านที่ ๑** ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

**ด้านที่ ๒** ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

**ด้านที่ ๓** ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

#### ๕. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

ให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงาน กศน. หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

กรณีที่มีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ หาก ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงาน กศน. หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี นำข้อมูลผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF เข้าสู่ระบบ DPA

๖. ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๗. เมื่อ ก.ค.ศ. พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๘. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่าการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มีขอบใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

#### วิธีการ

๑. ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑ และประสงค์จะขอเลื่อนวิทยฐานะให้ยื่นคำขอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงาน กศน. หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี ได้ตลอดปี ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้หน่วยงาน หน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการดังกล่าว นำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑.๑ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๑.๒ รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๓ ไฟล์วิดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

๑) ไฟล์วิดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอไว้ในข้อ ๑.๒ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

๒) ไฟล์วิดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑.๒ จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๔ ผลงานทางวิชาการ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒. กรณีผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ สำนักงาน กศน.) ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักงาน กศน. แล้วแต่กรณี เพื่อตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ จากระบบ DPA

สำหรับผู้ขอสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สถานศึกษาที่ขึ้นตรงต่อสำนักงาน กศน.) ให้ส่วนราชการดังกล่าวตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ จากระบบ DPA

กรณีตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอมีคุณสมบัติและส่งหลักฐานครบถ้วน ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงาน กศน. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบคุณสมบัติ ก่อนส่งผ่านข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานตามที่กำหนดดังกล่าวในระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. แต่หากตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ไปยังสถานศึกษา โดยเร็วเพื่อให้สถานศึกษาแจ้งผู้ขอทราบ

๓. ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ตรวจสอบคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอ ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ เพื่อดำเนินการต่อไป

กรณีที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอเป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติหรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วนให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ไปยังหน่วยงานหรือส่วนราชการ ตามข้อ ๒ แล้วแต่กรณี โดยเร็ว เพื่อให้สถานศึกษาแจ้งผู้ขอทราบ

๔. ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอ ก.ค.ศ. เห็นชอบให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ การกำหนดบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

และให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมิน ด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ต่อไป

#### ๕. การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓

๕.๑ ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ คู่มือการประเมิน และคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ ควรดำเนินการประเมินให้แล้วเสร็จโดยเร็ว นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งคำขอและหลักฐานของผู้ขอผ่านระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์

๕.๒ กรณีคณะกรรมการประเมิน ด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ แล้ว มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ แต่ด้านที่ ๓ เห็นควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ โดยมีผลการประเมินจากคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องอยู่ในวิสัยที่สามารถปรับปรุงได้ ซึ่งต้องไม่เป็นการแก้ไขข้อมูลที่กระทบต่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ และ ก.ค.ศ. มีมติให้ปรับปรุง โดยให้ปรับปรุงตามข้อสังเกตของกรรมการ ได้ภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด สำนักงาน กศน. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี ทราบ

เมื่อผู้ขอปรับปรุงผลงานทางวิชาการครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ให้ส่งผลงานทางวิชาการ ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ชุด ผ่านระบบ DPA ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๒ ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อส่งผลงานทางวิชาการให้คณะกรรมการชุดเดิมตรวจและประเมินต่อไป

กรณีที่กรรมการประเมินคนเดิมไม่สามารถประเมินได้ด้วยเหตุผลใดก็ตาม ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอ ก.ค.ศ. เห็นชอบให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แต่งตั้งกรรมการคนอื่นแทนได้ โดยให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ให้คณะกรรมการประเมินส่งข้อมูลผลการประเมิน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด เข้าสู่ระบบ DPA ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อนำเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

๕.๓ กรณีผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะไม่ส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกต ภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งพ้นระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าสละสิทธิ์

#### ๖. การพิจารณาดำเนินการของ ก.ค.ศ.

ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. นำผลการประเมินของกรรมการทั้ง ๓ คน เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา มีมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติ แล้วให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ไปยังหน่วยงาน หน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อแจ้งผู้ขอทราบ

ทั้งนี้ หลักฐานประกอบการประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ ที่ผ่านการอนุมัติ ให้เผยแพร่ต่อสาธารณะได้

#### ๗. การขอเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

ให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมทั้งหลักฐาน ตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงาน กศน. หรือสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด โดยต้องส่งผ่านข้อมูลในระบบ DPA ถึงสำนักงาน ก.ค.ศ. ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน

กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ พิจารณาแล้วเห็นว่าควรมีการปรับปรุง ผลงานทางวิชาการ ผู้ขอจะต้องเสนอผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ในรูปแบบไฟล์ PDF ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ



## ๘. การแต่งตั้ง

### ๘.๑ วิทยาลัยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้มีวิทยาลัยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๔ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ. ๔ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ. ๔ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

### ๘.๒ วิทยาลัยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ และผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดอยู่เป็นผู้ส่งบรรจุ และให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอนายกรัฐมนตรีเพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยาลัยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอันดับ คศ. ๕

ทั้งนี้ เมื่อออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งในแต่ละวิทยาลัยฐานะตามข้อ ๘.๑ หรือ ข้อ ๘.๒ แล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษา

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ในหมวด ๖ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย

## หมวด ๗ แนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยาลัยฐานะและเลื่อนวิทยาลัยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา ในรอบการประเมินแรก ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และสามารถยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๖ ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ดังนั้น เพื่อให้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการขอมีวิทยาลัยฐานะหรือเลื่อนวิทยาลัยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใหม่นี้ ก.ค.ศ. จึงกำหนดแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยาลัยฐานะและเลื่อนวิทยาลัยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ไว้ดังต่อไปนี้

๑. คำขอมีวิทยาลัยฐานะหรือเลื่อนวิทยาลัยฐานะที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ยื่นไว้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒ (ว ๑๗/๒๕๕๒) หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔ (ว ๑๐/๒๕๕๔) ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการใหม่ใช้บังคับ แต่ยังไม่ดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ แต่หากผู้นั้นประสงค์จะยื่นคำขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการใหม่ดังกล่าวให้มีหนังสือแจ้งยกเลิกคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ส่วนราชการ หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

๒. ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสงค์จะขอมีวิทยาลัยฐานะหรือเลื่อนวิทยาลัยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ ให้สามารถยื่นคำขอได้ ๑ ครั้ง ตามหลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่งเพียงหลักเกณฑ์เดียว และในวิทยาลัยฐานะเดียวเท่านั้น โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ให้สามารถยื่นคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนราชการ หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว สามารถขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๔.๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๖ แล้วแต่กรณี เมื่อมีคุณสมบัติครบ

๒.๒ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ให้สามารถยื่นคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนราชการ หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่มิคุณสมบัติครบ หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว สามารถขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๔.๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๖ แล้วแต่กรณี เมื่อมีคุณสมบัติครบ

๓. ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ระหว่างทบทวนมติ ก.ค.ศ. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖ (ว ๑๓/๒๕๕๖) หากประสงค์จะยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ ให้ยื่นได้ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ โดยให้ดำเนินการตามข้อ ๒.๑

๔. ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๖ ได้แก่

๔.๑ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ หากมีคุณสมบัติครบถ้วนและประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๖ แล้วแต่กรณี

๔.๒ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ หากเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ข้อ ๑.๑ และข้อ ๑.๓ โดยมีการพัฒนางานตามข้อตกลงตามข้อ ๑.๒ ไม่ครบตามจำนวนรอบการประเมินที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๖ แล้วแต่กรณี ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ให้เสนอหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑.๑) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารสถานศึกษา (ด้านที่ ๓ หรือด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ ในปีการศึกษา ๒๕๖๒ และปีการศึกษา ๒๕๖๓ ที่ผ่านเกณฑ์ โดยให้รายงานในรูปแบบไฟล์ PDF

(๑.๒) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ในรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) จำนวน ๑ รอบการประเมิน ที่ผ่านเกณฑ์ในรูปแบบไฟล์ PDF

(๑.๓) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

(๑.๔) ไฟล์วิดีโอ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

(๑.๔.๑) ไฟล์วิดีโอที่นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอไว้ในข้อ (๑.๓) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพ ปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

(๑.๔.๒) ไฟล์วิดีโอการนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ (๑.๓) จำนวน ๑ ไฟล์

(๑.๕) ผลงานทางวิชาการ ในรูปแบบไฟล์ PDF เฉพาะการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๔ หรือหมวด ๖ แล้วแต่กรณี

๒) การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) ให้เสนอหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๒.๑) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา (ด้านที่ ๓ หรือด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ ในปีการศึกษา ๒๕๖๒ และปีการศึกษา ๒๕๖๓ ที่ผ่านเกณฑ์ โดยให้รายงานในรูปแบบไฟล์ PDF

(๒.๒) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ในรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) และรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ที่ผ่านเกณฑ์ทั้ง ๒ รอบการประเมินในรูปแบบไฟล์ PDF

(๒.๓) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ตามข้อ (๑.๓) ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์ และไฟล์วิดีโอ ตามข้อ (๑.๔) จำนวน ๒ ไฟล์ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการตามข้อ (๑.๕) ในรูปแบบไฟล์ PDF มาประกอบการพิจารณาด้วย

๓) การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๖ แล้วแต่กรณี

๕. กรณีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี เป็นผู้ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๔.๒ และให้ผู้รับผิดชอบระบบ DPA นำข้อมูลผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละรอบการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละรายเข้าสู่ระบบดังกล่าว เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๖ แล้วแต่กรณี ต่อไป

**หมวด ๘ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง**

**หลักเกณฑ์และวิธีการ**

๑. เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงวิทยฐานะใดแล้ว จะต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒. ให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะ ทุกวิทยฐานะ ได้รับการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงจากคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๒ เป็นประจำทุกรอบการประเมิน โดยให้ถือว่าคณะกรรมการดังกล่าว เป็นคณะกรรมการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ด้วย

๓. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ผ่านเกณฑ์ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ผู้ที่ผ่านการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในรอบการประเมินใด ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาผู้นั้นทราบ และให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ผ่านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ในรอบการประเมินนั้น

๔. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ไม่ผ่านเกณฑ์ในรอบการประเมินใด ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาผู้นั้นทราบ และให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ในรอบการประเมินนั้น โดยให้มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามนัยมาตรา ๕๕ วรรคสอง ต่อไป

**๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

วาริช รัตนกรรติ และเอี่ยมพร หลินเจริญ (๒๕๖๐: ๑๒๘) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการประเมินวิทยฐานะมี ๔ ประเด็น ได้แก่ ปัญหาด้านผู้ประเมินวิทยฐานะ ปัญหาด้านผู้เสนอขอรับการประเมิน ปัญหาด้านคุณภาพผลงาน ปัญหาด้านการบริหารจัดการประเมิน และปัญหาอื่น ๆ รูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ขั้นตอนการประเมิน ๘ ขั้นตอน ได้แก่ วัตถุประสงค์การประเมิน คุณสมบัติของผู้ประเมินวิทยฐานะ องค์กรประกอบและตัวบ่งชี้ น้ำหนัก ความสำคัญ เกณฑ์การประเมิน วิธีการประเมิน ผู้ทำการประเมิน และระยะเวลาการประเมิน โดยประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะจาก ๔ องค์กรประกอบ ได้แก่ ความรู้, ทักษะ, คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ และประสบการณ์ ใน ๔ องค์กรประกอบนี้มี ๒๕ ตัวบ่งชี้ ส่วนเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินเป็นเกณฑ์สัมบูรณ์โดยกำหนดเป็นค่าร้อยละ รูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความตรงเชิงจำแนกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า รูปแบบการประเมินมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความเป็นประโยชน์ และมีความถูกต้อง ในระดับมากทุกข้อ

พาริตา เดชะกุล และสายฝน แสนใจพรม (๒๕๖๕: ๑๗) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน กำหนดแผนการประเมิน โดยมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด กลุ่มครูผู้ขอรับการประเมินศึกษาเอกสารประกอบด้วยตนเอง และปรึกษาผู้ที่มีประสบการณ์ในการเสนอขอรับการประเมินเพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของแต่ละตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะ คณะกรรมการประเมินดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลจากร่องรอย หลักฐานการปฏิบัติงานของครู แจ้งผลและสะท้อนผลการประเมินที่เป็นประโยชน์ มีแนวทางในการนำไปปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานแบบกัลยาณมิตร และครูมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลการประเมิน ปัญหาการกำหนดแผนการประเมินของโรงเรียนไม่ชัดเจนเกี่ยวกับกรอบระยะเวลา ขาดปฏิทินการดำเนินงานโดยละเอียด ครูขาดความรู้ ความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการ แนวทาง และรูปแบบการประเมิน รวมถึงการพิจารณาร่องรอย เอกสาร หลักฐานที่สะท้อนถึงระดับคุณภาพการประเมินตามตัวชี้วัดของการประเมินวิทยฐานะ ขาดผู้ให้คำแนะนำ ปรึกษา และขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการประเมินไม่ชัดเจน เกิดความล่าช้า

รุจิรา สระทอง และคณะ (๒๕๖๗: ๓๐๙) ได้ศึกษาการพัฒนาการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การขอเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์อยู่ในระดับมากที่สุด และแนวทางในการพัฒนาการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรพัฒนาระบบให้สะดวกรวดเร็วมากขึ้น เพิ่มกรรมการให้เพียงพอ และสร้างความเข้าใจให้กรรมการประเมินเพื่อให้ผลการประเมินมีคุณภาพและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดอบรมการเขียนแผนการเรียนรู้ การทำไฟล์วีดีทัศน์ และผลลัพธ์ เพื่อให้ตรงกับระดับความคาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะที่ยื่นคำขอและองค์ประกอบการประเมิน

อภิเชษฐ์ ฉิมพลีสวรรค์ (๒๕๖๔: ๑๘๓) ได้ศึกษาสภาพการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความต้องการอบรมเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ในภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ ๓ ตัวชี้วัดและเกณฑ์การตัดสิน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ ๗ แนวปฏิบัติการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

ปิยนุช เปี่ยมวิริยวงศ์ และปิยพงษ์ สุเมตติกุล (๒๕๖๔: ๑) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการประเมินความประพฤติในการรักษาวินัย มีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาคือ ด้านงานวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารแผนงานและงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป และผลการปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ด้านการประเมินคุณธรรมจริยธรรม ด้านการประเมินความรู้ความสามารถ และด้านการประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามลำดับ

## บทที่ ๓

### วิธีดำเนินงานวิจัย

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

- ๓.๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๓ ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
- ๓.๔ วิธีการรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ๓.๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชากรเป้าหมายซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่สมัครเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข จำนวน ๖๐ คน จากแต่ละภูมิภาคและแต่ละสังกัดส่วนราชการ

#### ๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการฯ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) ประกอบด้วย เพศ อายุ คุณวุฒิ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง วิทยฐานะ และสังกัด

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการฯ ตามประเด็นข้อคำถามที่สำรวจจำนวน ๖ ด้าน ประกอบด้วย ด้านหลักสูตรเนื้อหา และระยะเวลาในการอบรม ด้านการจัดกิจกรรม ด้านวิทยากร ด้านการประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ด้านสถานที่ / อาหารและเครื่องดื่ม และด้านการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

โดยลักษณะแบบสอบถาม ส่วนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale) กำหนดค่าคะแนนเป็น ๕ ระดับ ซึ่งแต่ละระดับมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- |         |         |                         |
|---------|---------|-------------------------|
| ระดับ ๕ | หมายถึง | มีความพึงพอใจมากที่สุด  |
| ระดับ ๔ | หมายถึง | มีความพึงพอใจมาก        |
| ระดับ ๓ | หมายถึง | มีความพึงพอใจปานกลาง    |
| ระดับ ๒ | หมายถึง | มีความพึงพอใจน้อย       |
| ระดับ ๑ | หมายถึง | มีความพึงพอใจน้อยที่สุด |

ใช้การประเมินผลโดยการหาค่าเฉลี่ย แบ่งออกเป็น ๕ ระดับชั้น โดยการหาช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (สรชัย พิศาลบุตร, ๒๕๕๕)

ค่าเฉลี่ย	๔.๒๑ – ๕.๐๐	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	๓.๔๑ – ๔.๒๐	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	๒.๖๑ – ๓.๔๐	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	๑.๘๑ – ๒.๖๐	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	๑.๐๐ – ๑.๘๐	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

### ๓.๓ ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การศึกษาวิจัยได้มีการพัฒนาแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๓.๓.๑ ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๓.๓.๒ กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย สร้างข้อคำถามที่ใช้ในแบบสอบถามให้มีความชัดเจนและครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย

๓.๓.๓ สร้างแบบสอบถามและนำเสนอผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA) และวิธีการสร้างแบบสอบถามเพื่อเป็นแนวทางในการร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับกรอบแนวคิดในการวิจัย

๓.๓.๔ นำแบบสอบถามนำเสนอผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA) เพื่อให้ข้อเสนอแนะและพิจารณาความถูกต้องครบถ้วน รวมทั้ง ตรวจสอบแก้ไขถ้อยคำที่ใช้ในแบบสอบถามให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เกี่ยวกับภาษาที่ใช้ ความครอบคลุมเนื้อหา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (ศิริชัย กาญจนวาสี, ๒๕๕๕) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- +๑ หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องวัดได้ตรงตามเนื้อหา
- ๐ หมายถึง ไม่แน่ใจข้อคำถามสอดคล้องวัดได้ตรงตามเนื้อหา
- ๑ หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องไม่สามารถวัดได้ตรงตามเนื้อหา

๓.๓.๕ คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ตั้งแต่ ๐.๕๐ ขึ้นไปมาใช้ โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องที่มีค่าอยู่ระหว่าง -๑ ถึง +๑

$\sum R$  หมายถึง ผลรวมของการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ ดังนี้

ถ้า  $IOC < ๐.๕๐$  ถือว่า ข้อคำถามนั้น วัดไม่ได้ ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์

ถ้า  $IOC \geq ๐.๕๐$  ถือว่า ข้อคำถามนั้น วัดได้ สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์

หากค่า IOC อยู่ระหว่าง ๐.๗๑ – ๑.๐๐ จึงจะถือว่าแบบสอบถามฉบับนั้นมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล โดยจากผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหา พบว่า ข้อคำถาม

ทุกข้อมีค่า IOC มากกว่า ๐.๕๐ ขึ้นไป ดังนั้น สรุปได้ว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้

๓.๓.๖ นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไข ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร

### ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๑ ติดต่อตัวแทนผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละภูมิภาค และแต่ละสังกัด เพื่อเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓.๔.๒ ให้ผู้เข้ารับการอบรมฯ จำนวน ๕๙ คน ตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์ม Google Form โดยการสแกนผ่าน QR Code ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้นจำนวน ๕๗ ฉบับ

### ๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ทำการตอบแล้วมาทำการวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package for Science Statistical)

ใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Statistic) ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล



## บทที่ ๔

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ได้เก็บข้อมูลจากประชากรเป้าหมายซึ่งเป็นตัวแทนผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละภูมิภาคและแต่ละสังกัดที่เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ประกอบด้วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๕๐ คน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๖ คน และสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จำนวน ๔ คน รวมทั้งสิ้น ๖๐ คน ซึ่งในวันจัดอบรมฯ ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ มีผู้เข้าร่วมอบรมฯ เพียง ๕๙ คน ประกอบด้วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๕๐ คน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๖ คน และสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จำนวน ๓ คน รวมทั้งสิ้น ๕๙ คน และได้รับแบบสอบถามออนไลน์คืนรวมทั้งสิ้นจำนวน ๕๙ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๖๑ เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์แล้ว จึงได้นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตาราง ประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น ๓ ส่วน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการฯ ประกอบด้วย ด้านหลักสูตร และเนื้อหา ด้านการจัดกิจกรรม ด้านวิทยากร ด้านการประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ด้านสถานที่ / ระยะเวลา / อาหารและเครื่องดื่ม และด้านการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

#### ๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ดังรายละเอียดในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

(N = ๕๙)

ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตอบแบบสอบถาม	๕๗	๙๖.๖๑
ไม่ตอบแบบสอบถาม	๒	๓.๓๙
รวม	๕๙	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๖๑ และมีผู้ไม่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๙

ตารางที่ ๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

(n = ๕๗)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๓๐	๕๒.๖๓
หญิง	๒๗	๔๗.๓๗
รวม	๕๗	๑๐๐
๒. อายุ		
๒๕ - ๓๐ ปี	๐	๐.๐๐
๓๑ - ๔๐ ปี	๓	๕.๒๗
๔๑ - ๕๐ ปี	๓๕	๖๑.๔๐
๕๑ ปี ขึ้นไป	๑๙	๓๓.๓๓
รวม	๕๗	๑๐๐
๓. คุณวุฒิ		
ปริญญาตรี	๐	๐.๐๐
ปริญญาโท	๔๕	๗๘.๙๕
ปริญญาเอก	๑๒	๒๑.๐๕
รวม	๕๗	๑๐๐
๔. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง		
น้อยกว่า ๑ ปี	๐	๐.๐๐
๑ - ๓ ปี	๓	๖.๑๐
มากกว่า ๓ ปี แต่ไม่เกิน ๕ ปี	๑๑	๑๘.๔๐
มากกว่า ๕ ปี แต่ไม่เกิน ๑๐ ปี	๒๑	๓๕.๗๐
๑๐ ปี ขึ้นไป	๒๒	๔๐.๘๐
รวม	๕๗	๑๐๐

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๕. วิทยฐานะ		
ชำนาญการ	๐	๐
ชำนาญการพิเศษ	๕๗	๑๐๐
เชี่ยวชาญ	๐	๐
เชี่ยวชาญพิเศษ	๐	๐
รวม	๕๗	๑๐๐
๖. สังกัด		
กรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.)	๓	๕.๒๖
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.)	๖	๑๐.๕๓
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)	๔๘	๘๔.๒๑
รวม	๕๗	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๖๓ รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๓๗ มีอายุระหว่าง ๔๑ – ๕๐ ปี มากที่สุด จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๔๐ รองลงมาอายุ ๕๑ ปี ขึ้นไป จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ และอายุระหว่าง ๓๑ – ๔๐ ปี น้อยที่สุด จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๗ สำหรับระดับการศึกษาสูงสุด คือ ระดับปริญญาโท จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๙๕ และระดับปริญญาเอก น้อยที่สุด จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๐๕ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๐ ปี ขึ้นไปมากที่สุด จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๘๐ รองลงมามากกว่า ๕ ปี แต่ไม่เกิน ๑๐ ปี จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๗๐ มากกว่า ๓ ปี แต่ไม่เกิน ๕ ปี จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๔๐ และ ๑ – ๓ ปี น้อยที่สุด จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๑๐ สำหรับวิทยฐานะ พบว่า มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน ๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มากที่สุด จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๒๑ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๓ และสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.) จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๖

#### ๔.๒ ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการฯ ประกอบด้วย ด้านหลักสูตรและเนื้อหา ด้านการจัดกิจกรรม ด้านวิทยากร ด้านการประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ด้านสถานที่ / ระยะเวลา / อาหารและเครื่องดื่ม และด้านการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศบ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ มีรายละเอียดตามตารางที่ ๔.๓ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ และระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

(n = ๕๗)

ที่	ประเด็นการสำรวจ	$\bar{X}$	S.D	ค่าร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
๑	ด้านหลักสูตร เนื้อหา และระยะเวลาในการอบรม	๔.๘๒	๐.๕๗	๙๖.๔๙	มากที่สุด
๒	ด้านการจัดกิจกรรม	๔.๘๘	๐.๕๐	๙๗.๕๔	มากที่สุด
๓	ด้านวิทยากร	๔.๘๙	๐.๔๙	๙๗.๘๙	มากที่สุด
๔	ด้านการประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	๔.๗๗	๐.๖๐	๙๕.๔๔	มากที่สุด
๕	ด้านสถานที่ / อาหารและเครื่องดื่ม	๔.๖๐	๐.๖๕	๙๑.๙๓	มากที่สุด
๖	ด้านการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์	๔.๘๗	๐.๔๗	๙๗.๔๐	มากที่สุด
	รวม	๔.๘๑	๐.๔๗	๙๖.๑๑	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๑๑

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวิทยากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๘๙ รองลงมา คือ ด้านการจัดกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๕๔ ด้านการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๔๐ ด้านหลักสูตร เนื้อหา และระยะเวลาในการอบรม คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๔๙ ด้านการประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๔๔ และด้านสถานที่ / อาหารและเครื่องดื่ม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๙๓ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๔ แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละความพึงพอใจ และระดับความพึงพอใจ ด้านหลักสูตร เนื้อหา และระยะเวลาในการอบรม ประกอบด้วย

๑. ความเหมาะสมของหลักสูตรและเนื้อหาของการอบรม
๒. ประเด็นและหัวข้อในการอบรม
๓. ระยะเวลาในการอบรม
๔. ภาพรวมของหลักสูตร เนื้อหา และระยะเวลาในการอบรม

(n = ๕๗)

ข้อ	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	S.D	ร้อยละ ความ พึงพอใจ	ระดับ ความ พึงพอใจ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)				
๑	๕๓ (๙๒.๙๘)	๒ (๓.๕๑)	๑ (๑.๗๕)	๑ (๑.๗๕)	๐ (๐.๐๐)	๔.๘๘	๐.๕๐	๙๗.๕๔	มากที่สุด
๒	๕๓ (๙๒.๙๘)	๒ (๓.๕๑)	๑ (๑.๗๕)	๑ (๑.๗๕)	๐ (๐.๐๐)	๔.๘๘	๐.๕๐	๙๗.๕๔	มากที่สุด
๓	๓๗ (๖๔.๙๑)	๑๒ (๒๑.๐๕)	๖ (๑๐.๕๓)	๒ (๓.๕๑)	๐ (๐.๐๐)	๔.๔๗	๐.๘๓	๘๙.๔๗	มากที่สุด
๔	๕๑ (๘๙.๔๗)	๓ (๕.๒๖)	๒ (๓.๕๑)	๑ (๑.๗๕)	๐ (๐.๐๐)	๔.๘๒	๐.๕๗	๙๖.๔๙	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ด้านหลักสูตร เนื้อหา และระยะเวลาในการอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๔๙

ตารางที่ ๔.๕ แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละความพึงพอใจ และระดับความพึงพอใจ ด้านการจัดกิจกรรม ประกอบด้วย

๑. การเสวนาหัวข้อ “กลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษาด้วย PA”
๒. การเสวนาหัวข้อ “สาระต้องรู้เกี่ยวกับ ว PA”
๓. กิจกรรม Work Shop
๔. กิจกรรม Next Step : Reflection สรุปความคิดเพื่อการนำไปใช้
๕. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนา PA
๖. การบรรยายหัวข้อ “เสริมพลังการบริหารด้วยเทคโนโลยีทางการศึกษา”
๗. การบรรยายหัวข้อ “บทบาทผู้อำนวยการสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง”
๘. ภาพรวมของการจัดกิจกรรม

(n = ๕๗)

ข้อ	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	S.D	ร้อยละ ความ พึงพอใจ	ระดับ ความ พึงพอใจ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)				
๑	๕๓ (๙๒.๙๘)	๒ (๓.๕๑)	๐ (๐.๐๐)	๒ (๓.๕๑)	๐ (๐.๐๐)	๔.๘๖	๐.๕๘	๙๗.๑๙	มากที่สุด
๒	๕๒ (๙๑.๒๓)	๓ (๕.๒๖)	๐ (๐.๐๐)	๒ (๓.๕๑)	๐ (๐.๐๐)	๔.๘๔	๐.๕๙	๙๖.๘๔	มากที่สุด
๓	๔๓ (๗๕.๔๔)	๑๓ (๒๒.๘๑)	๐ (๐.๐๐)	๑ (๑.๗๕)	๐ (๐.๐๐)	๔.๗๒	๐.๕๖	๙๔.๓๙	มากที่สุด

ข้อ	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	S.D	ร้อยละ ความ พึงพอใจ	ระดับ ความ พึงพอใจ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)				
๔	๔๘ (๘๔.๒๑)	๘ (๑๔.๐๔)	๐ (๐.๐๐)	๑ (๑.๗๕)	๐ (๐.๐๐)	๔.๘๑	๐.๕๒	๙๖.๑๔	มากที่สุด
๕	๕๐ (๘๗.๗๒)	๔ (๗.๐๒)	๒ (๓.๕๑)	๑ (๑.๗๕)	๐ (๐.๐๐)	๔.๘๑	๐.๕๘	๙๖.๑๔	มากที่สุด
๖	๔๙ (๘๕.๙๖)	๗ (๑๒.๒๘)	๐ (๐.๐๐)	๑ (๑.๗๕)	๐ (๐.๐๐)	๔.๘๒	๐.๕๐	๙๖.๔๙	มากที่สุด
๗	๕๐ (๘๗.๗๒)	๕ (๘.๗๗)	๑ (๑.๗๕)	๑ (๑.๗๕)	๐ (๐.๐๐)	๔.๘๒	๐.๕๔	๙๖.๔๙	มากที่สุด
๘	๕๓ (๙๒.๙๘)	๒ (๓.๕๑)	๑ (๑.๗๕)	๑ (๑.๗๕)	๐ (๐.๐๐)	๔.๘๘	๐.๕๐	๙๗.๕๔	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ด้านการจัดกิจกรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๕๔

ตารางที่ ๔.๖ แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละความพึงพอใจ และระดับความพึงพอใจ ด้านวิทยากร ประกอบด้วย

๑. มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม
๒. มีเทคนิค และวิธีการในการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่น่าสนใจ
๓. ตอบคำถามตรงประเด็น อธิบายชัดเจน และเข้าใจง่าย
๔. ภาพรวมของวิทยากรในการอบรม

(n = ๕๗)

ข้อ	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	S.D	ร้อยละ ความ พึงพอใจ	ระดับ ความ พึงพอใจ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)				
๑	๕๔ (๙๔.๗๔)	๒ (๓.๕๑)	๐ (๐.๐๐)	๑ (๑.๗๕)	๐ (๐.๐๐)	๔.๙๑	๐.๔๓	๙๘.๒๕	มากที่สุด
๒	๕๓ (๙๒.๙๘)	๒ (๓.๕๑)	๑ (๑.๗๕)	๑ (๑.๗๕)	๐ (๐.๐๐)	๔.๘๘	๐.๕๐	๙๗.๕๔	มากที่สุด
๓	๕๓ (๙๒.๙๘)	๒ (๓.๕๑)	๑ (๑.๗๕)	๑ (๑.๗๕)	๐ (๐.๐๐)	๔.๘๘	๐.๕๐	๙๗.๕๔	มากที่สุด
๔	๕๔ (๙๔.๗๔)	๑ (๑.๗๕)	๑ (๑.๗๕)	๑ (๑.๗๕)	๐ (๐.๐๐)	๔.๘๙	๐.๔๙	๙๗.๘๙	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ด้านวิทยากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๘๙

ตารางที่ ๔.๗ แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละความพึงพอใจ และระดับความพึงพอใจ ด้านการประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ประกอบด้วย

๑. การแจ้งประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการอบรม
๒. ความชัดเจน และความครบถ้วนของเนื้อหาสาระของการประชาสัมพันธ์
๓. ความหลากหลายของช่องทางการประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร
๔. ภาพรวมด้านการประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

(n = ๕๗)

ข้อ	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	S.D	ร้อยละความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)				
๑	๔๖ (๘๐.๗๐)	๘ (๑๔.๐๔)	๒ (๓.๕๑)	๑ (๑.๗๕)	๐ (๐.๐๐)	๔.๗๔	๐.๖๑	๙๔.๗๔	มากที่สุด
๒	๔๘ (๘๔.๒๑)	๗ (๑๒.๒๘)	๑ (๑.๗๕)	๑ (๑.๗๕)	๐ (๐.๐๐)	๔.๗๙	๐.๕๖	๙๕.๗๙	มากที่สุด
๓	๔๗ (๘๒.๕๖)	๗ (๑๒.๒๘)	๒ (๓.๕๑)	๑ (๑.๗๕)	๐ (๐.๐๐)	๔.๗๕	๐.๖๑	๙๕.๐๙	มากที่สุด
๔	๔๗ (๘๒.๕๖)	๘ (๑๔.๐๔)	๑ (๑.๗๕)	๑ (๑.๗๕)	๐ (๐.๐๐)	๔.๗๗	๐.๖๐	๙๕.๔๔	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ด้านการประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๔๔

ตารางที่ ๔.๘ แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละความพึงพอใจ และระดับความพึงพอใจ ด้านสถานที่ / อาหารและเครื่องดื่ม ประกอบด้วย

๑. สถานที่ในการจัดการอบรม ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ และการอำนวยความสะดวก
๒. อาหารและเครื่องดื่ม
๓. ภาพรวมของสถานที่ อาหารและเครื่องดื่ม

(n = ๕๗)

ข้อ	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	S.D	ร้อยละ ความ พึงพอใจ	ระดับ ความ พึงพอใจ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)				
๑	๔๘ (๘๔.๒๑)	๘ (๑๔.๐๔)	๐ (๐.๐๐)	๑ (๑.๗๕)	๐ (๐.๐๐)	๔.๘๑	๐.๕๒	๘๖.๑๔	มากที่สุด
๒	๓๘ (๖๖.๖๗)	๑๕ (๒๖.๓๒)	๒ (๓.๕๑)	๒ (๓.๕๑)	๐ (๐.๐๐)	๔.๕๖	๐.๗๓	๘๑.๒๓	มากที่สุด
๓	๓๘ (๖๖.๖๗)	๑๖ (๒๘.๐๗)	๒ (๓.๕๑)	๑ (๑.๗๕)	๐ (๐.๐๐)	๔.๖๐	๐.๖๕	๘๑.๘๓	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ด้านสถานที่ / อาหาร และเครื่องดื่ม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๘๓

ตารางที่ ๔.๙ แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละความพึงพอใจ และระดับความพึงพอใจ ด้านการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ ประกอบด้วย

๑. ความรู้ แนวคิด และวิธีการที่ได้รับสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้มากยิ่งขึ้น

๒. ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปเผยแพร่ ถ่ายทอดองค์ความรู้ และขยายผลได้มากยิ่งขึ้น

(n = ๕๗)

ข้อ	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	S.D	ร้อยละ ความ พึงพอใจ	ระดับ ความ พึงพอใจ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)				
๑	๕๓ (๙๒.๘๘)	๓ (๕.๒๖)	๐ (๐.๐๐)	๑ (๑.๗๕)	๐ (๐.๐๐)	๔.๘๘	๐.๔๕	๙๗.๘๘	มากที่สุด
๒	๕๐ (๘๗.๗๒)	๖ (๑๐.๕๓)	๐ (๐.๐๐)	๑ (๑.๗๕)	๐ (๐.๐๐)	๔.๘๔	๐.๔๘	๙๖.๘๔	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ด้านการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด



## บทที่ ๕

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ ๒) เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ในส่วนที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวแทนผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละภูมิภาคและแต่ละสังกัดที่เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๔๘ คน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๖ คน และสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จำนวน ๓ คนรวมทั้งสิ้น ๕๗ คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสำรวจ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### ๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

##### ๕.๑.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๖๓ รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๓๗ มีอายุระหว่าง ๔๑ – ๕๐ ปี มากที่สุด จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๔๐ รองลงมาอายุ ๕๑ ปี ขึ้นไป จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ และอายุระหว่าง ๓๑ – ๔๐ ปี น้อยที่สุด จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๗ สำหรับระดับการศึกษาสูงสุด คือ ระดับปริญญาโท จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๙๕ และระดับปริญญาเอก น้อยที่สุด จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๐๕ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๐ ปี ขึ้นไปมากที่สุด จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๘๐ รองลงมามากกว่า ๕ ปี แต่ไม่เกิน ๑๐ ปี จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๗๐ มากกว่า ๓ ปี แต่ไม่เกิน ๕ ปี จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๔๐ และ ๑ – ๓ ปี น้อยที่สุด จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๑๐ สำหรับวิทยฐานะ พบว่า มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน ๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มากที่สุด จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๒๑ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๓ และสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.) จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๖

### ๕.๑.๑.๒ ข้อมูลความพึงพอใจเกี่ยวกับการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๐ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๖ คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๙๔ โดยในแต่ละด้าน พบว่า ด้านหลักสูตร เนื้อหาและระยะเวลาในการอบรม ภาพรวมคิดเป็นร้อยละ ๙๖.๔๙ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านความเหมาะสมของหลักสูตรและเนื้อหาของการอบรม และประเด็นและหัวข้อในการอบรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๕๔ ด้านการจัดกิจกรรม ภาพรวมคิดเป็นร้อยละ ๙๗.๕๔ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านการเสวนาหัวข้อ “กลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษาด้วย PA” มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๑๙ ด้านวิทยากร ภาพรวมคิดเป็นร้อยละ ๙๗.๘๙ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๒๕ ด้านการประชาสัมพันธ์ และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ภาพรวมคิดเป็นร้อยละ ๙๕.๔๔ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ ด้านความชัดเจน และความครบถ้วนของเนื้อหาสาระของการประชาสัมพันธ์ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๗๙ ด้านสถานที่ / อาหาร และเครื่องดื่ม ภาพรวมคิดเป็นร้อยละ ๙๑.๙๓ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านสถานที่ในการจัดการอบรม ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์และการอำนวยความสะดวก มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๑๔ ด้านการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ ภาพรวมคิดเป็นร้อยละ ๙๗.๓๗ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านความรู้ แนวคิด และวิธีการที่ได้รับสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้มากยิ่งขึ้นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๘๙

๕.๑.๑.๓ ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรจัดให้มีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องหลากหลายช่องทาง มีการติดตามประเมินผล ขยายกรอบระยะเวลาการอบรมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสามารถแสดงความคิดเห็นได้มากขึ้น สร้างเครือข่ายทางการศึกษา และควรขยายโครงการไปยังภูมิภาค ขยายระยะเวลาการอบรมเป็น ๓ - ๕ วัน เพื่อเพิ่มความหลากหลายและความเข้มข้นของเนื้อหาและกิจกรรม เนื่องจากเนื้อหา มีประโยชน์ต่อครูและบุคลากรทางการศึกษามาก จัดอบรมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ PA Support Team เพิ่มเติม มีการรวมกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมครั้งนี้ (๕๙ คน) เพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และจัดให้มีเวทีสำหรับขยายผลกับสถานศึกษาอื่น ๆ ในจังหวัดที่รับผิดชอบต่อไป และควรจัดกิจกรรมเชิงพัฒนาครูสู่ห้องเรียน และจัดให้มีการศึกษาดูงานในโรงเรียนต้นแบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอภิเชษฐ์ ฉิมพลีสวรรค์ (๒๕๖๔: ๑๘๓) ได้ศึกษาสภาพการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความต้องการอบรมเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ในภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ ๓ ตัวชี้วัดและเกณฑ์การตัดสิน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ ๗ แนวปฏิบัติการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน และผลการวิจัยของพาริดา เตชะกุล และสายฝน แสนใจพรม (๒๕๖๕: ๑๗) ที่ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน กำหนด

แผนการประเมิน โดยมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด กลุ่มครูผู้ขอรับการประเมินศึกษาเอกสารประกอบด้วยตนเอง และปรึกษาผู้ที่มีประสบการณ์ในการเสนอขอรับการประเมินเพื่อเตรียมความพร้อม และพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของแต่ละตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะ คณะกรรมการประเมินดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลจากร่องรอย หลักฐานการปฏิบัติงานของครู แจ้งผลและสะท้อนผลการประเมินที่เป็นประโยชน์ มีแนวทางในการนำไปปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงาน แบบกัลยาณมิตรและครูมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลการประเมิน ปัญหาการกำหนดแผนการประเมิน ของโรงเรียนไม่ชัดเจนเกี่ยวกับกรอบระยะเวลา ขาดปฏิทินการดำเนินงานโดยละเอียด ครูขาดความรู้ ความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการ แนวทาง และรูปแบบการประเมิน รวมถึงการพิจารณาร่องรอย เอกสาร หลักฐานที่สะท้อนถึงระดับคุณภาพการประเมินตามตัวชี้วัดของการประเมินวิทยฐานะ ขาดผู้ให้คำแนะนำ ปรึกษา และขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการประเมินไม่ชัดเจน เกิดความล่าช้า

## ๕.๒ อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนากำหนดแผนการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. ในส่วนที่เกี่ยวข้อง ให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยภาพรวมและรายด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งตรงกับวัตถุประสงค์ ๑) ศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลัง การบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. ในส่วนที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของรุจิรา สระทอง และคณะ (๒๕๖๗: ๓๐๘) ได้ศึกษาการพัฒนาการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การขอเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ การขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมากที่สุด และแนวทางในการพัฒนาการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรพัฒนาระบบให้สะดวกรวดเร็วมากขึ้น เพิ่มกรรมการให้เพียงพอ และสร้างความเข้าใจ ให้กรรมการประเมินเพื่อให้ผลการประเมินมีคุณภาพและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดอบรมการเขียน แผนการเรียนรู้ การทำไฟล์วีดีทัศน์ และผลลัพท์ เพื่อให้ตรงกับระดับความคาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ ที่ยื่นคำขอและองค์ประกอบการประเมิน

## ๕.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

๕.๓.๑ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการขยายผลจากการเข้ารับการอบรมครั้งนี้สู่ครู ผู้เรียน และชุมชน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

๕.๓.๒ ผู้บริหารควรมีการจัดกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการ PLC เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับครูในสถานศึกษา

#### ๕.๔ ข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษา ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ในการนำองค์ความรู้ที่ได้ไปปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา

## บรรณานุกรม

- ทีวีตต์ มณีโชติ. (๒๕๔๙). การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. นนทบุรี: เกรท เอ็ด ดูเคชั่น.
- ปริญญา จเรรัชต์ และคณะ. (๒๕๕๑). ความพึงพอใจของเกษตรกรผู้ผลิตและผู้ใช้หญ้าแพงโกล่า ต่อกิจกรรมนาหญ้าและพัฒนาอาชีพผลิตเสปียงสัตว์เพื่อการจำหน่าย. เข้าถึงเมื่อ ๑๔ พฤษภาคม. เข้าถึงได้จาก <http://www.did.go.th/person/training/satisfy.doc>
- ปิยนุช เปี่ยมวิริยวงศ์ และปิยพงษ์ สุเมตติกุล. (๒๕๖๔). “การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน”. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๔๙, ๓ (กรกฎาคม-กันยายน): ๑/๙-๙/๙.
- พัฒนา พรหมณี และคณะ. (๒๕๖๓). แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจและการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.). ๒๖(๑): ๕๙-๖๖.
- พิชิต ฤทธิจรรยา. หลักการวัดและการประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพฯ : แฮส ออฟ เคอร์มิสท์, ๒๕๕๒.
- พาริดา เตชะกุล และสายฝน แสนใจพรหม. (๒๕๖๕). “การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูโรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่”. วารสารครุศาสตร์ ราชภัฏเชียงใหม่ ๑, ๑ (มกราคม-เมษายน): ๑๗-๓๒.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (๒๕๖๓). การสำรวจความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง. องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์: จังหวัดระนอง.
- มีนา อ่องบางน้อย. (๒๕๖๓). คุณค่าตราสินค้า ความไว้วางใจ และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความภักดีต่อตราสินค้า CAT CDMA (แคท ซีดีเอ็มเอ). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ราตรี นันทสุคนธ์. (๒๕๕๓). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุดทอง.
- รุจิรา สระทอง และคณะ. (๒๕๖๖). “การพัฒนาการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์”. วารสารการบริหารการปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ๑๓, ๑ (มกราคม-มิถุนายน): ๓๐๙-๓๒๙.
- วิชราภรณ์ จันทร์สุวรรณ. (๒๕๕๕). ความพึงพอใจในการใช้บริการของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สาขาพุดผล จังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วาริช รัตนกรรติ และเอื้อมพร หลินเจริญ. (๒๕๖๐). “การพัฒนารูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน ๑๐, ๒ (เมษายน-มิถุนายน): ๑๒๘-๑๓๘.
- วิภาวี คำวงษ์. (๒๕๖๓). การศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนในการใช้บริการโรงอาหาร โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (๒๕๕๒). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบูรณ์ ต้นยะ. (๒๕๔๕). การประเมินทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สรชัย พิศาลบุตร. (๒๕๔๙). สำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ. กรุงเทพมหานคร: วิจัยพัฒนา จำกัด.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

สุปราณี กำแพงหาญ. (๒๕๖๒). **ทฤษฎี ๒ ปัจจัยและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา กรมบัญชีกลางส่วนกลาง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**

เสนอ ภิรมจิตรผ่อง. (๒๕๔๒). **การประเมินผลภาคปฏิบัติ.** อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา.

อภิเชษฐ์ ฉิมพลีสวรรค์. (๒๕๖๔). “สภาพการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒”. **วารสารการวิจัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับปฐมฤกษ์.** (กรกฎาคม-ธันวาคม): ๑๘๓-๑๘๔.

### ภาษาต่างประเทศ

- Engel, J.F., Blackwell, R. D., & Miniard, P. W. (1986). **Consumer behavior (5<sup>th</sup> ed).** Hinsdale, IL: Dryden.
- Gay, L.R. (1985). **Education Evaluation and Measurement.** Columbus: Charles E. Merrill Publishing Company.
- Gronlund, Norman E. (1981) **Measurement and Evaluation in Teaching.** New York: Macmillan Publishing Co.,Inc..
- Guilford, J.P. (1965). **Fundamental Statistics in Psychology and Education.** New York: McGraw-Hill Book Company.
- Lindeman, Richard H., and Peter F. Merenda. (1979). **Education Measurement.** Lllinois: Scott, Foresman and Company.
- Mullins, L.J. (1985). **Management and organization behavior.** London: Pitman Publishing Ltd.
- Roberts-Lombard, M. (2009). Customer retention strategies implemented by fast-food outlets in the Gauteng, Western Cape and KwaZulu-Natal provinces of South Africa: A focus on something fishy. Nando’s and Steers. **African Journal of Marketing Management.** 1(2): 70-80.
- Thorndike, R.L., and E.P. Hagen. (1977). **Measurement and Evaluation in Psychology and Education.** 4<sup>th</sup> ed. e. New York: John Wiley & Sons.
- Tiffin, J. and McCormick, E.J. (1965). **Industrial Psychology.** New Jersey: Prentice Hall.
- Tyler, Leona E. (1969). **Test and Measurements.** New Delhi: Prentice-Hall of India (Private) Limited.
- Vroom, Victor Harold. (1964). **Work and Motivation.** John Wiley & Sons.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก



**แบบสอบถามพึงพอใจเกี่ยวกับการอบรมเชิงปฏิบัติการ  
“PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข**

\*\*\*\*\*

**คำอธิบาย**

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. ในส่วนที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

2. แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ส่วนที่ 2** ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการฯ ประกอบด้วย ด้านหลักสูตร เนื้อหา และระยะเวลาในการอบรม ด้านการจัดกิจกรรม ด้านวิทยากร ด้านการประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ด้านสถานที่ / อาหารและเครื่องดื่ม และด้านการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์

**ส่วนที่ 3** ข้อเสนอแนะ

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในแบบสอบถามตามความเป็นจริง

เพศ  ชาย  หญิง

อายุ  25 – 30 ปี  31 – 40 ปี  41 – 50 ปี  51 ปี ขึ้นไป

คุณวุฒิ  ปริญญาโท  ปริญญาเอก

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

- น้อยกว่า 1 ปี
- 1 – 3 ปี
- มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี
- มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี
- 10 ปี ขึ้นไป

วิทยฐานะ

- ชำนาญการ
- ชำนาญการพิเศษ
- เชี่ยวชาญ
- เชี่ยวชาญพิเศษ

## สังกัด

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.)
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.)
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (สศศ.)
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.)
- กรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.)

## ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจเกี่ยวกับการอบรมเชิงปฏิบัติการ

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด

(ระดับความพึงพอใจมี 5 ระดับ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด)

ที่	ประเด็นการสำรวจ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านหลักสูตร เนื้อหา และระยะเวลาในการอบรม</b>						
1	ความเหมาะสมของหลักสูตรและเนื้อหาของการอบรม - ระบบวิทยฐานะ วPA ความหวังและความท้าทาย ในการพลิกโฉมการศึกษาไทย - กลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษาด้วย ว PA - ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้นำการเปลี่ยนแปลง “PA” สู่โรงเรียน - บทบาทผู้อำนวยการสถานศึกษาในฐานะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง - สาระต้องรู้เกี่ยวกับ ว PA : หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ว ๑๐/๒๕๖๔)					
2	ประเด็นและหัวข้อในการอบรม					
3	ระยะเวลาในการอบรม					
4	ภาพรวมของหลักสูตร เนื้อหา และระยะเวลาในการอบรม					
<b>ด้านการจัดกิจกรรม</b>						
1	การเสวนาหัวข้อ “กลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษาด้วย PA”					
2	การเสวนาหัวข้อ “สาระต้องรู้เกี่ยวกับ ว PA”					
3	กิจกรรม Work Shop					
4	กิจกรรม Next Step : Reflection สรุปความคิดเพื่อการนำไปใช้					

<b>ด้านการจัดกิจกรรม</b>						
5	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนา PA					
6	การบรรยายหัวข้อ “เสริมพลังการบริหารด้วยเทคโนโลยีทางการศึกษา”					
7	การบรรยายหัวข้อ “บทบาทผู้อำนวยการสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง”					
8	ภาพรวมของการจัดกิจกรรม					
<b>ด้านวิทยากร</b>						
1	มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม					
2	มีเทคนิค และวิธีการในการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่น่าสนใจ					
3	ตอบคำถามตรงประเด็น อธิบายชัดเจน และเข้าใจง่าย					
4	ภาพรวมของวิทยากรในการอบรม					
<b>ด้านการประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร</b>						
1	การแจ้งประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการอบรม					
2	ความชัดเจน และความครบถ้วนของเนื้อหาสาระของการประชาสัมพันธ์					
3	ความหลากหลายของช่องทางการประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร					
4	ภาพรวมด้านการประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร					
<b>ด้านสถานที่ / อาหารและเครื่องดื่ม</b>						
1	สถานที่ในการจัดการอบรม ความพร้อมของอุปกรณ์ โสตทัศนูปกรณ์ และการอำนวยความสะดวก					
2	อาหารและเครื่องดื่ม					
3	ภาพรวมของสถานที่ อาหารและเครื่องดื่ม					
<b>ด้านการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์</b>						
1	ความรู้ แนวคิด และวิธีการที่ได้รับสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้มากยิ่งขึ้น					
2	ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปเผยแพร่ ถ่ายทอดองค์ความรู้ และขยายผลได้มากยิ่งขึ้น					

**ส่วนที่ 3** ข้อเสนอแนะ

1. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งต่อไปหรือไม่

ควร  ไม่ควร

2. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือนมา ณ โอกาสนี้

ภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล

สำนักงาน ก.ค.ศ.

ภาคผนวก ข



# ด่วนที่สุด

## บันทึกข้อความ

เลขที่	เลขาธิการ ก.ค.ศ.
รับที่	48
วันที่	23 พ.ย. 2556
เวลา	15.37 น.

**ส่วนราชการ** ภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายการวิจัยและสารสนเทศ ภายใน ๑๕๖  
ที่ ศธ ๐๒๐๖.๑๒/๒๕๗๗ วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

**เรื่อง** รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร  
สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข

เรียน เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ตามที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร  
สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ซึ่งคณะกรรมการและคณะทำงาน  
การจัดการฝึกอบรม ได้มอบหมายให้ภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคลจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจ  
ผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข รวมถึงสรุป  
และรายงานผลการดำเนินการให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ทราบ นั้น

บัดนี้ การจัดอบรมดังกล่าวได้เสร็จสิ้นแล้ว ภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล  
ได้ดำเนินการรวบรวม สรุป และรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจ ดังนี้

๑. ในการจัดอบรมดังกล่าวมีผู้เข้าร่วมการอบรม จำนวน ๕๙ คน โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจ  
จำนวน ๕๗ คน เป็นเพศชาย จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๖๓ เพศหญิง จำนวน ๒๗ คน  
คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๓๗ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๔๐ รองลงมา  
อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๗  
ส่วนใหญ่มิคุ้นเคยกับปัญญาโท จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๙๕ รองลงมาปริญญาเอก จำนวน ๑๒ คน  
คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๐๕ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๘๐  
รองลงมามากกว่า ๕ ปี แต่ไม่เกิน ๑๐ ปี จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๓๖ มากกว่า ๓ ปี แต่ไม่เกิน ๕ ปี  
จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๔๐ ๑ - ๓ ปี จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๑๐ นอกจากนี้ ผู้เข้ารับการอบรม  
มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน ๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๒๑ จำแนกเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
(สพป.) จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๓๗ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.)  
จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ (สศศ.) จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๑  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๓ และสังกัดกรมส่งเสริม  
การเรียนรู้ (สกร.) จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๖

๒. ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

๒.๑ **ด้านหลักสูตร เนื้อหา และระยะเวลาในการอบรม** ภาพรวมคิดเป็นร้อยละ ๙๖.๔๔  
ความเหมาะสมของหลักสูตรและเนื้อหาของการอบรม และประเด็นและหัวข้อในการอบรม มีความพึงพอใจมากที่สุด  
คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๕๔ สำหรับข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ ระยะเวลาในการอบรม คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๔๗

๒.๒ **ด้านการจัดกิจกรรม** ภาพรวมคิดเป็นร้อยละ ๙๗.๕๔ การเสวนาหัวข้อ “กลยุทธ์การบริหาร  
จัดการสถานศึกษาด้วย PA” มีความพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๑๙ รองลงมาได้แก่ การเสวนาหัวข้อ  
“สาระต้องรู้เกี่ยวกับ ว PA” คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๘๔ การบรรยายหัวข้อ “เสริมพลังการบริหารด้วยเทคโนโลยี  
ทางการศึกษา” และการบรรยายหัวข้อ “บทบาทผู้อำนวยการสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง”

ตรวจสอบ  
ปฐกฐร ชาญจตุญ  
มีหน้าที่  
อันักกดี  
จิราพร จัยจุลเจิม  
๒๓ พ.ย. ๖๖



- ๒ -

คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๔๙ กิจกรรม Next Step : Reflection สรุปความคิดเพื่อนำไปใช้ และกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนา PA คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๑๔ ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ กิจกรรม Work Shop คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๓๗

๒.๓ ด้านวิทยากร ภาพรวมคิดเป็นร้อยละ ๙๗.๘๙ มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม มีความพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๒๕ สำหรับข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ มีเทคนิค และวิธีการในการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่น่าสนใจ และตอบคำถามตรงประเด็น อธิบายชัดเจน และเข้าใจง่าย คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๕๔

๒.๔ ด้านการประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ภาพรวมคิดเป็นร้อยละ ๙๕.๔๔ ความชัดเจน และความครบถ้วนของเนื้อหาสาระของการประชาสัมพันธ์ มีความพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๗๙ ความหลากหลายของช่องทางการประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๐๙ สำหรับข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ การแจ้งประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการอบรม คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๗๔

๒.๕ ด้านสถานที่/อาหารและเครื่องดื่ม ภาพรวมคิดเป็นร้อยละ ๙๑.๙๓ สถานที่ในการจัดการอบรม ความพร้อมของอุปกรณ์ โสตทัศนูปกรณ์ และการอำนวยความสะดวก มีความพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๑๔ สำหรับข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ อาหารและเครื่องดื่ม คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๒๓

๒.๖ ด้านการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ ภาพรวมคิดเป็นร้อยละ ๙๗.๔๐ ความรู้ แนวคิดและวิธีการที่ได้รับสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้มากยิ่งขึ้น มีความพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๘๙ สำหรับข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปเผยแพร่ ถ่ายทอดองค์ความรู้ และขยายผลได้มากยิ่งขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๘๔

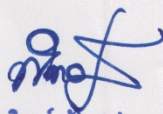
### ๓. ข้อเสนอแนะ

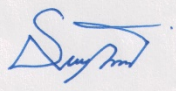
๓.๑ สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งต่อไป จำนวน ๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

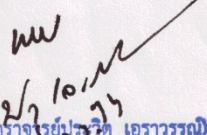
#### ๓.๒ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- ๑) ควรจัดให้มีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง หลากหลายช่องทาง และควรมีการติดตามประเมินผล
- ๒) ควรเพิ่มระยะเวลาการอบรมในแต่ละกิจกรรมเป็น ๓ ชั่วโมง เพื่อสามารถแสดงความคิดเห็นได้มากขึ้น
- ๓) ควรขยายระยะเวลาการอบรมเป็น ๓ - ๕ วัน เพื่อเพิ่มความหลากหลายและความเข้มข้นของเนื้อหาและกิจกรรม เนื่องจากเนื้อหาที่มีประโยชน์ต่อครูและบุคลากรทางการศึกษามาก
- ๔) ควรขยายกรอบระยะเวลาการอบรมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายทางการศึกษา และควรขยายโครงการไปยังภูมิภาค
- ๕) ควรจัดอบรมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ PA Support Team เพิ่มเติม
- ๖) ควรมีการรวมกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมครั้งนี้ (๕๙ คน) เพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และจัดให้มีเวทีสำหรับขยายผลกับสถานศึกษาอื่น ๆ ในจังหวัดที่รับผิดชอบต่อไป
- ๗) ควรจัดกิจกรรมเชิงพัฒนาครูผู้ห้องเรียน และจัดให้มีการศึกษาดูงานในโรงเรียนต้นแบบ รายละเอียดตามเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

  
(นายพิเชษฐ์ วันทอง)  
รองเลขาธิการ ก.ค.ศ.  
23 พย 2566

  
(นายศรายุทธ มาทัพ)  
ผู้อำนวยการภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล

  
(รองศาสตราจารย์ประวีต เอศวรรณ)  
เลขาธิการ ก.ค.ศ.





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...การกิจวิจยันวัตกรรมกรรมการบริหารงานบุคคล.กลุ่มเครือข่ายการวิจัยและสารสนเทศ.ภายใน...๑๕๖  
ที่ ศธ.๑๒๑๖.๑๒/ ๒๕๔ วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๖

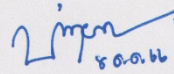
เรื่อง...รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร  
...สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข

เรียน ผู้อำนวยการการกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ๑

ตามที่สำนักงาน ก.ค.ศ. โดยการกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ๑ ได้จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ โดยคณะกรรมการและคณะทำงานการจัดการฝึกอบรม ได้มอบหมายให้การกิจวิจยันนวัตกรรมกรรมการบริหารงานบุคคล จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ “PA” เสริมพลังการบริหาร สร้างครูสอนดี ผู้เรียนมีความสุข รวมถึงสรุปและรายงานผลการดำเนินการให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ทราบ นั้น

การกิจวิจยันนวัตกรรมกรรมการบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและได้รายงานผลฯ ให้เลขาธิการ ก.ค.ศ. ทราบแล้ว จึงขอส่งรายงานผลฯ ดังกล่าว ให้การกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ๑ ทราบ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป รายละเอียดตามที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

  
ร.๑.๑.๖๖

(นางสาวนิตยา โส๊ะกาแก้ว)

ผู้อำนวยการการกิจวิจยันนวัตกรรมกรรมการบริหารงานบุคคล

.....	รับ
.....	ส่ง
.....	ทวน
.....	ทวนตรวจ
.....	ผ่าน
.....	.....

ร.๑.๑.๖๖  
๑๖๖/๖๖





[www.otepc.go.th](http://www.otepc.go.th)



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
อาคารรัชมิ่งคลาสิก 1 ชั้น 5 ถนนราชดำเนินนอก  
เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300