



หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา

สายงานการสอน

(หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร 0206.7/ว 22

ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560)





กฎหมายที่เกี่ยวกับการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2

มาตรา 56 : ผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ให้ผู้นั้นเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลาสองปี ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด



มาตรา 79 : ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด



มาตรา 80 : พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง บางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด



การพัฒนาครู

พัฒนาอย่างเข้ม
2 ปี

พัฒนา
ระหว่าง
ประจำการ



ครูผู้ช่วย



พัฒนา
ก่อนแต่งตั้งให้มี
และเลื่อนเป็น
วิทยฐานะ



พัฒนา
ระหว่าง
ประจำการ

ครู



การได้รับเงินวิทยฐานะ ตามบัญชีเงินวิทยฐานะ แบบท้าย พรบ.เงินเดือนฯ พ.ศ. 2547



ครูผู้ช่วย



ครู



ครู มีวิทยฐานะ

ชชพ.
15,600 บาท
13,000 บาท

ชช.
9,900 บาท

ชพ.
5,600 บาท

ชก.
3,500 บาท



ก.ค.ศ. จึงกำหนด
หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา
สายงานการสอน
(หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 22
ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560)



ก.ค.ศ. กำหนดให้การพัฒนาเป็นคุณสมบัติ **ข้อ 2.4**
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ (ว21/2560)





สาระสำคัญของหลักเกณฑ์การพัฒนา ว22/2560

1. ครูทุกคนต้องพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องทุกปี (เป็นไปตามมาตรา 79)
2. ก่อนเข้ารับการพัฒนาครูต้องประเมินตนเองและทำแผนพัฒนาตนเองเป็นรายปี
3. ต้องพัฒนาใน**หลักสูตรที่สถาบันครูพัฒนารับรอง** ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ





องค์ประกอบการพัฒนา

ความรู้

ทักษะ

ความ
เป็นครู

Lifelong Learning
Competency – Based Development



คุณลักษณะที่คาดหวัง

ตามมาตรฐานวิทยฐานะ
ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ความรู้ : เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ทักษะ : เป็นผู้นำการพัฒนานวัตกรรมที่สร้างผลกระทบทางวิชาชีพ

ความเป็นครู : เป็นผู้นำการพัฒนาความเป็นครูที่ดีในวงวิชาชีพ

วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

ความรู้ : บริหารจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ

ทักษะ : พัฒนานวัตกรรมให้เป็นต้นแบบการเรียนรู้แก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ

ความเป็นครู : ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นครูที่ดีแก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ

วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

ความรู้ : นำผลการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงสู่ผู้เรียน

ทักษะ : สร้างนวัตกรรมจากการปฏิบัติที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

ความเป็นครู : เป็นแบบอย่างการพัฒนาความเป็นครูที่ดี

วิทยฐานะครูชำนาญการ

ความรู้ : เรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงตนเอง

ทักษะ : บูรณาการความรู้สู่การปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ

ความเป็นครู : พัฒนาตนเองเพื่อให้มีความเป็นครูที่ดี





สาระสำคัญของหลักเกณฑ์การพัฒนา ว22/2560 (ต่อ)

4. ต้องมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมง แต่ไม่เกิน 20 ชั่วโมงในแต่ละปี ซึ่งภายในระยะเวลา 5 ปี ต้องมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาครบ 100 ชั่วโมง





สาระสำคัญของหลักเกณฑ์การพัฒนา ว22/2560

(ต่อ)

5. หากภายในระยะเวลา 5 ปี มีจำนวนชั่วโมงการพัฒนา ไม่ครบ 100 ชั่วโมง สามารถนำจำนวนชั่วโมง การมีส่วนร่วม ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ส่วนที่เกิน 50 ชั่วโมงต่อปี มานับรวมเป็นจำนวนชั่วโมงพัฒนาได้ (ไม่เกิน 20 ชั่วโมงต่อปี)





สาระสำคัญของหลักเกณฑ์การพัฒนา ว22/2560

(ต่อ)

6. เมื่อผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ สามารถดำเนินการได้ ดังนี้

1) นำผลการพัฒนาไปใช้เป็นคุณสมบัติในการขอมีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ (ว21/2560) และ

2) เมื่อผ่านการประเมินให้มีและเลื่อนวิทยฐานะแล้ว ผลการพัฒนานี้ให้ถือว่าเป็นการพัฒนา**ก่อนแต่งตั้ง**ให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ (เป็นไปตามมาตรา 80)





การตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เข้ารับการพัฒนา

1. ครูพัฒนาเป็นไปตามแผนพัฒนาเป็นรายปี
2. หลักสูตรที่ผ่านการพัฒนาเป็นหลักสูตร
ที่สถาบันครูพัฒนารับรอง
3. ครูพัฒนาตามคุณลักษณะที่คาดหวังในวิทยฐานะ
ที่ขอตามที ก.ค.ศ. กำหนด



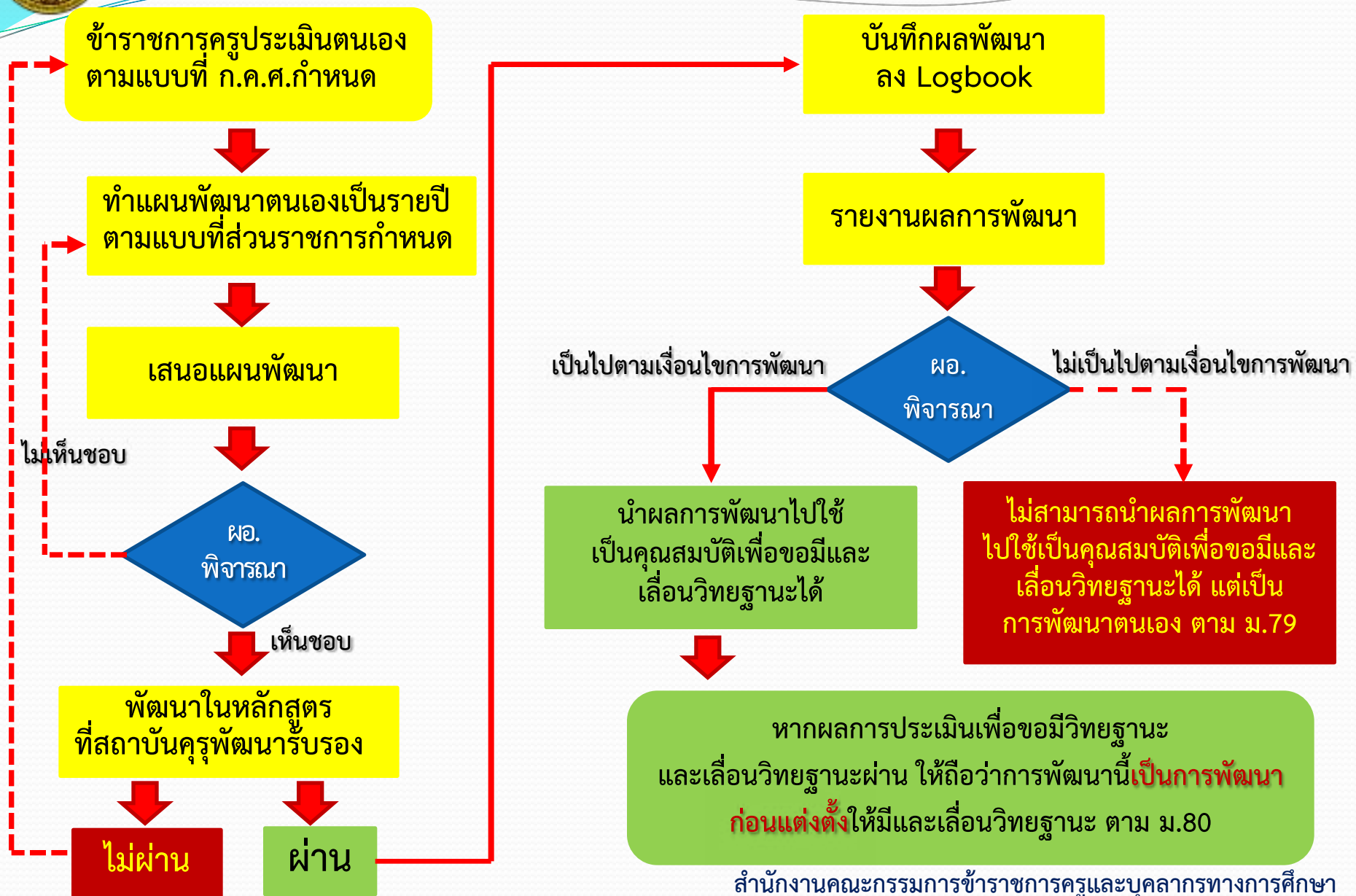
การตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เข้ารับการพัฒนา (ต่อ)

4. จำนวนชั่วโมงการผ่านการพัฒนาเป็นไปตามที่
ก.ค.ศ. กำหนด
5. การรับรองผลการพัฒนาใน Logbook ของ
ผู้อำนวยการสถานศึกษา



ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา

15





ตัวอย่าง การนับจำนวนชั่วโมงการพัฒนา





ปีที่เข้ารับ การพัฒนา	ปีที่1	ปีที่2	ปีที่3	ปีที่4	ปีที่5	รวม 5 ปี
ผ่านการพัฒนา (จำนวน ชม.)	12	15	18	19	17	81
ชั่วโมงการปฏิบัติ PLC	55	57	54	50	54	270
PLC ส่วนที่เกิน 50 ชม. ต่อปี	5	7	4	0	4	20

สรุป เมื่อครบ 5 ปี ครู ก. ยังขาดชั่วโมงพัฒนาอีก 19 ชม. แต่มี ชม. PLC ส่วนที่เกิน 50 ชม. สะสมไว้อีก 20 ชม. ดังนั้น สามารถนำ PLC ส่วนที่เกินดังกล่าว มานับรวมเป็นชั่วโมงพัฒนาให้ครบ 100 ชม. ได้



ตัวอย่าง ครู ข.

18

ปีที่เข้ารับ การพัฒนา	ปีที่1	ปีที่2	ปีที่3	ปีที่4	ปีที่5	รวม 5 ปี
ผ่านการพัฒนา (จำนวน ชม.)	12	10	19	20	20	87
ชั่วโมงการปฏิบัติ PLC	50	57	50	52	54	263
PLC ส่วนที่เกิน 50 ชม. ต่อปี	0	7	0	2	4	13

สรุป เมื่อครบ 5 ปี ครู ข. ยังขาดชั่วโมงพัฒนาอีก 13 ชม. แต่ในปีที่ 2 ครู ข. พัฒนาเพียง 10 ชม. แม้ว่าจะมี ชม. PLC ส่วนที่เกิน 50 ชม. สะสมไว้อีก 13 ชม.

ก็ไม่สามารถนำ PLC ส่วนที่เกินดังกล่าว มานับรวมเป็นชั่วโมงพัฒนาให้ครบ 100 ชม. ได้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

www.otepec.go.th



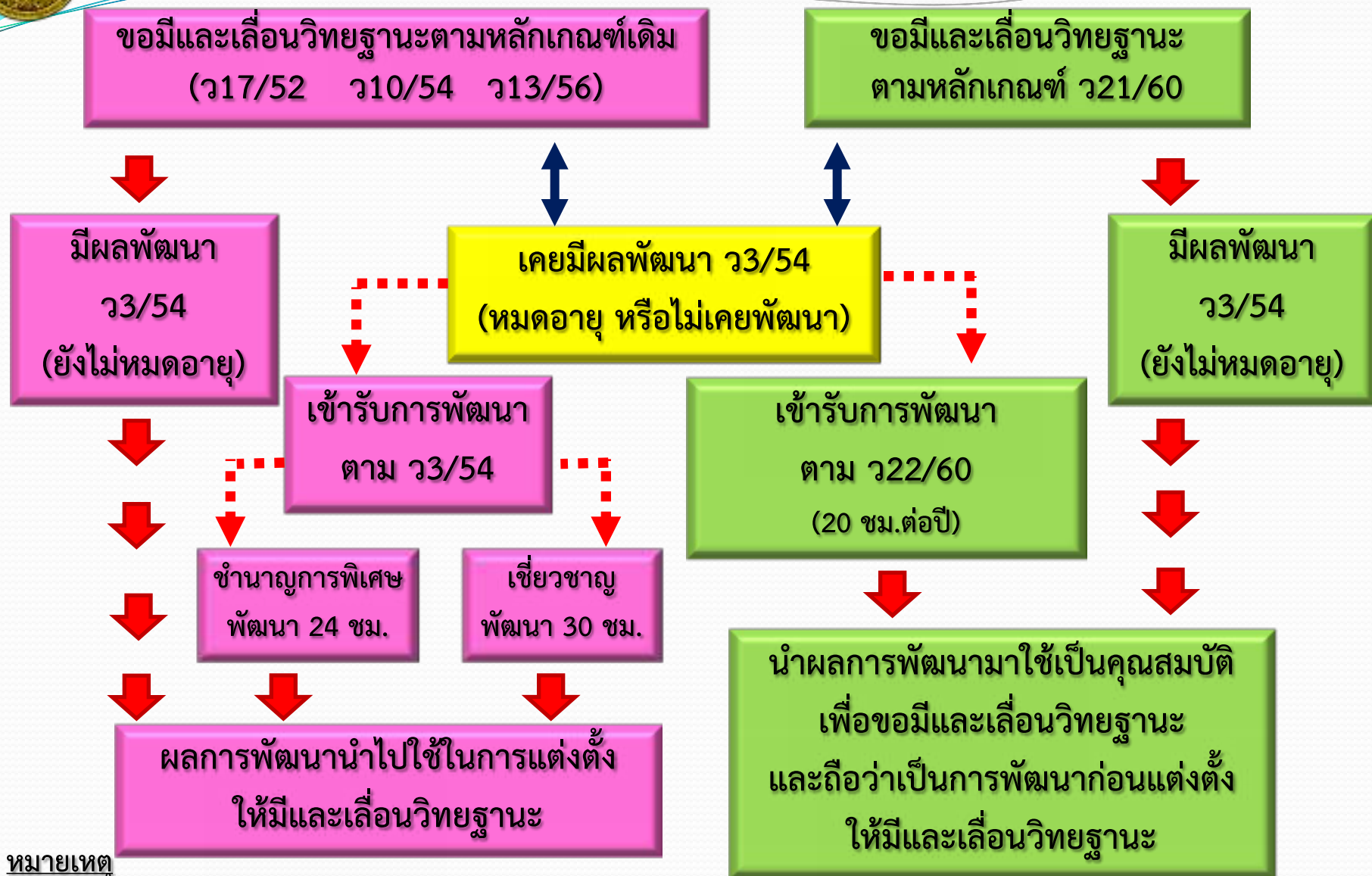
การดำเนินการในช่วงระยะเวลา เปลี่ยนผ่าน





การดำเนินการในช่วงเปลี่ยนผ่าน

20



หมายเหตุ

ครู หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งครูที่ไม่มีวิทยฐานะ

ดำรงวิทยฐานะ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

www.otepec.go.th

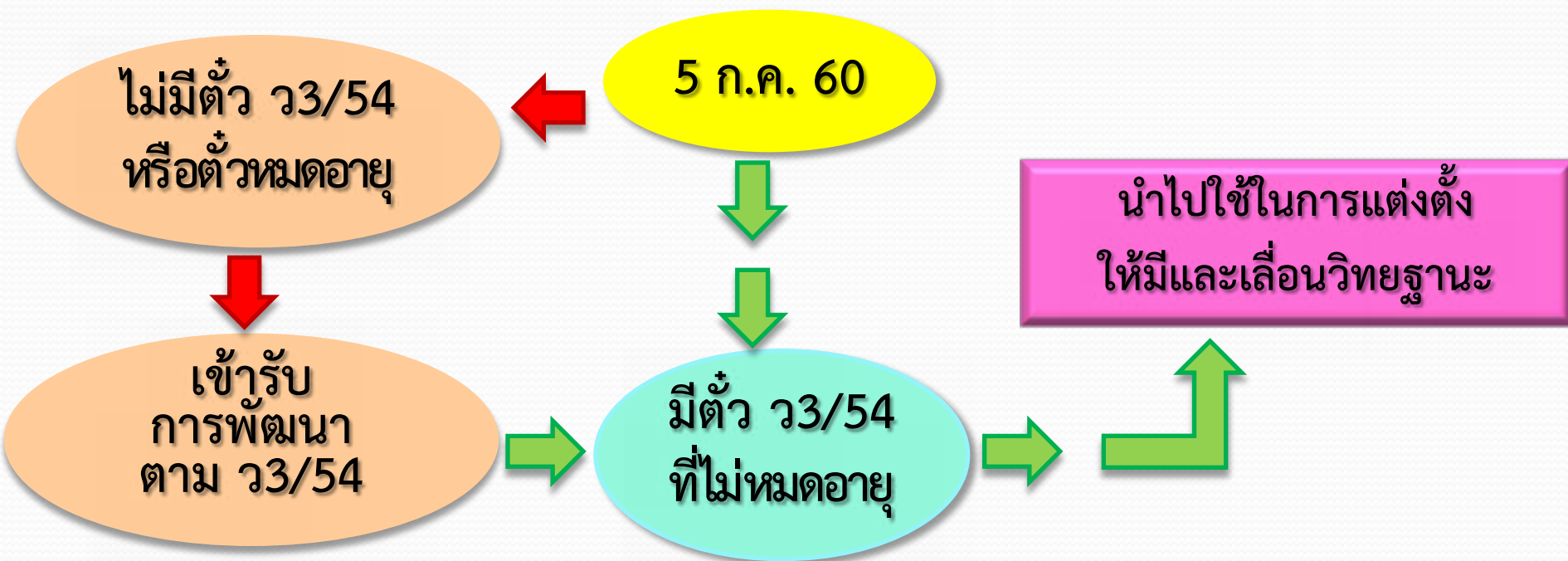


ตัวอย่าง การดำเนินการในช่วงเปลี่ยนผ่าน





กรณีขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์เดิม (ว 17/2552 ว 10/2554 ว 13/2556)



หมายเหตุ ณ วันที่ครูยื่นคำขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ
(ที่สถานศึกษา) ผลการพัฒนา ตาม ว3/54
ต้องยังไม่หมดอายุ



การพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็น
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ
(หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร 0206.7/ว 3 ลงวันที่ 7 เมษายน 2554)

วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

- ระยะเวลาการพัฒนา ไม่น้อยกว่า 24 ชม.
- หลักสูตร ประกอบด้วย 2 ส่วน
 - 1) พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
 - 2) วิเคราะห์บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

- ระยะเวลาการพัฒนา ไม่น้อยกว่า 30 ชม.
- หลักสูตร ประกอบด้วย 3 ส่วน
 - 1) พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
 - 2) สังเคราะห์บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนางาน

- ระยะเวลาเข้ารับการพัฒนาดังกล่าว ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
- ต้องผ่านการประเมินแต่ละส่วน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
- ผลการพัฒนามีอายุ 3 ปี นับแต่วันที่สำเร็จการพัฒนา
- สคบศ. หรือ หน่วยงานอื่นที่เห็นชอบจาก สคบศ. เป็นหน่วยดำเนินการพัฒนา



ผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการพัฒนา ตาม ว3/2554
ก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

ชก.



น้อยกว่า 1 ปี

ชก.



ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

อบรม ว3/2554
จำนวน 24 ชั่วโมง



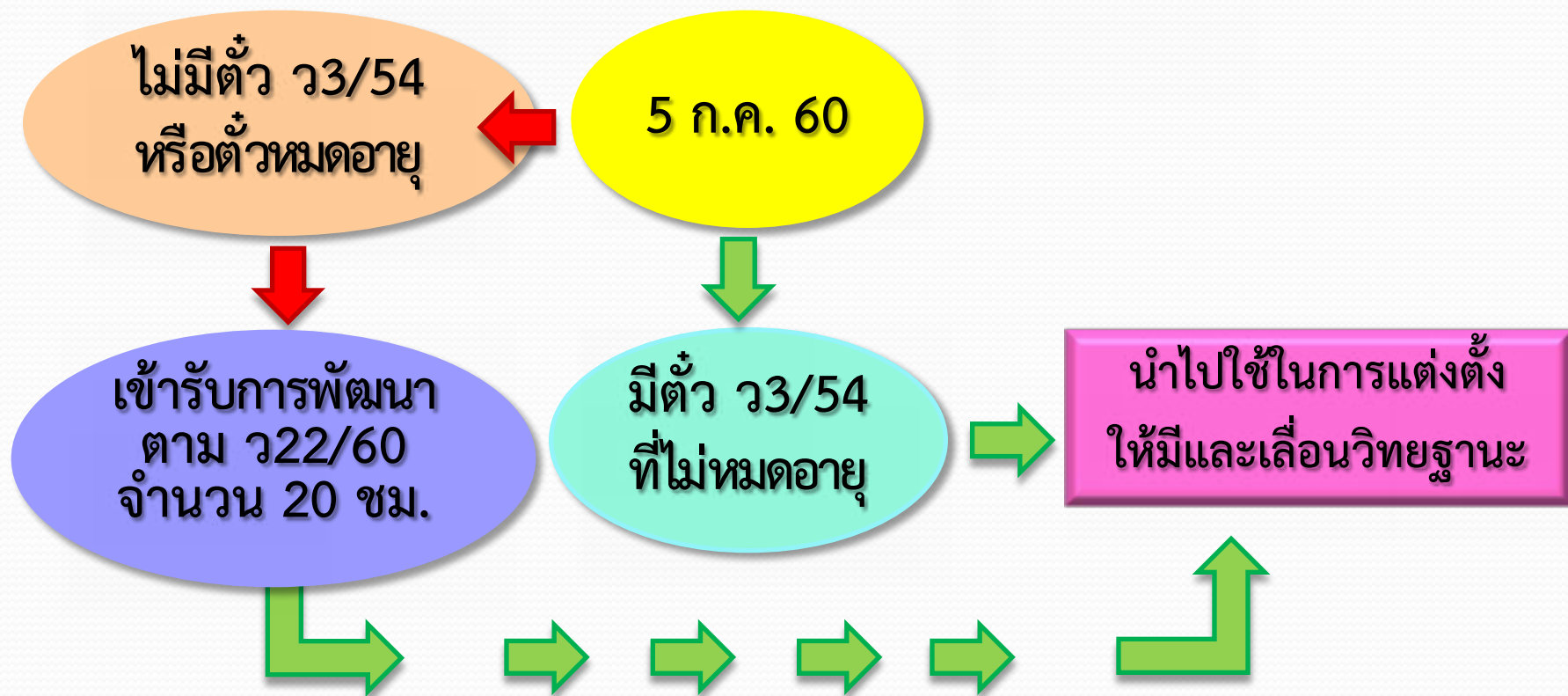


ผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการพัฒนา ตาม ว3/2554
ก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ





กรณีขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ ว21/2560



หมายเหตุ ณ วันที่ครูยื่นคำขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ
(ที่สถานศึกษา) ผลการพัฒนา ตาม ว๓/๕๔
ต้องยังไม่หมดอายุ



การเข้ารับการพัฒนา ตาม ว22/2560

ดำรงตำแหน่งก่อน
วันที่ 5 ก.ค. 60

รายชื่อ	ระยะเวลาในการ ดำรงตำแหน่งครู / ดำรงวิทยฐานะ	ปีที่ต้องเข้ารับการพัฒนา (20 ชม.ต่อปี)					รวมจำนวน ชั่วโมง การพัฒนา	หมายเหตุ
		1	2	3	4	5		
ครู ก.	5 ปี	-	-	-	-	-	20	สามารถนำผล การพัฒนาไปใช้ เป็นคุณสมบัติ ในการขอมีและ เลื่อนวิทยฐานะ ได้ และถือว่า เป็นการพัฒนา ตาม ม. ๘๐
ครู ข.	4 ปี	-	-	-	-	✓	20	
ครู ค.	3 ปี	-	-	-	✓	✓	40	
ครู ง.	2 ปี	-	-	✓	✓	✓	60	
ครู จ.	1 ปี	-	✓	✓	✓	✓	80	
ครู ช.	น้อยกว่า 1 ปี	✓	✓	✓	✓	✓	100	



ตัวอย่างที่ 4

หลักสูตรที่ผ่านการรับรองจากสถาบันครูพัฒนา

รหัสหลักสูตร	ชื่อหลักสูตร	หน่วยงาน / สังกัด	ตำแหน่ง/ วิทยฐานะ	เป้าหมาย	กลุ่มสาระ	บรรยาย	ปฏิบัติ	จำนวนวัน
600000 04	การพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชี้แนะ (coaching) และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ รำไพพรรณี	ครูชำนาญการ	ครูทุกกลุ่มเป้าหมาย	กลุ่มสาระอื่นๆ (ทุกกลุ่มสาระ)			



การปรับระบบการประเมินวิทยฐานะ และการพัฒนาครูแนวใหม่ ให้อะไรกับผู้เรียนและสังคม?







Q & A



ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
โทร. 02 - 280 - 3230



ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Professional Learning Community :
(PLC)

คืออะไร?





Professional Learning Community (PLC)

“เป็นการรวมตัว ร่วมใจร่วมพลัง ร่วมมือกัน
ของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา
บนพื้นฐานวัฒนธรรม โดยมีเป้าหมาย
เพื่อเน้นประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ”





ความเชื่อมโยงที่แน่น 34 ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน





ผู้อำนวยการสถานศึกษา จะสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้อย่างไร?





1. กำหนดความต้องการของสถานศึกษาและความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง (ระบุสิ่งที่ขัดขวางอุปสรรค)
2. หาคนมาแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ โดยเริ่มต้นจากการแลกเปลี่ยนแนวคิด
3. กำหนดกรอบการพัฒนา
4. พิจารณาจุดที่ต้องการเปลี่ยนแปลงจากจุดเล็กๆ