

สรุปสาระสำคัญการประชุมสัมมนาฯ รับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนา  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

ณ โรงแรมรอยัล ริเวอร์ กรุงเทพมหานคร

วันจันทร์ที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖

สืบเนื่องจาก ก.ค.ศ. ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔ โดยกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษให้ต้องผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่งสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้จัดการประชุมชี้แจงและรับฟังความคิดเห็นฯ จากนั้นนำแนวคิดจากการประชุมฯ จัดทำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ และจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพิจารณา (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาฯ ก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการต่าง ๆ และเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างแท้จริง สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงได้จัดประชุมสัมมนาฯ รับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ โดยได้จัดประชุมเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖ ซึ่งผลการประชุมสรุปได้ดังนี้

#### ๑. รูปแบบการพัฒนา

สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาดังนี้

๑) ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาจัดทำข้อเสนอในการพัฒนาเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง สำหรับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยข้อเสนอในการพัฒนาต้องสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ (Create an Impact) ในตำแหน่งที่ดำรงอยู่

๒) ดำเนินการพัฒนาโดยใช้โครงการเป็นฐาน (Project-based Development) จากการโค้ช (Coach) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นผ่านช่องทางที่หลากหลาย

๓) ระยะเวลาในการพัฒนา ไม่น้อยกว่า ๓ เดือน แต่ไม่เกิน ๖ เดือน นับแต่วันที่เริ่มพัฒนาตามข้อเสนอในการพัฒนา

เนื่องจากเห็นว่าการพัฒนาโดยใช้โครงการเป็นฐาน (Project-based Development) จะเป็นวิธีการที่สามารถกระตุ้นให้เกิดการแก้ปัญหาและพัฒนางานในหน้าที่ตามหน้าที่งานของแต่ละคน รวมทั้งสามารถนำไปต่อยอดเป็นข้อตกลงในการพัฒนา (PA) และผลงานทางวิชาการที่จะยื่นขอวิทยฐานะต่อไปได้

ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นด้วยกับรูปแบบการพัฒนาโดยใช้โครงการเป็นฐาน (Project-based Development) ตามที่สำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอ เนื่องจากเห็นว่าเป็นวิธีการที่ใช้สำหรับการพัฒนาได้ในทุกสภาพ การปฏิบัติงานของทุกสายงาน โดยมีข้อสังเกตเพิ่มเติมดังนี้

๑) กำหนดให้มีการจัดทำแผนการพัฒนา โดยให้มีรายละเอียดของระยะเวลาดำเนินการ กำหนดการ เข้ารับคำปรึกษา แนะนำจากโค้ช และเป้าหมายในการพัฒนา อย่างชัดเจน

๒) กำหนดรอบการจัดส่งข้อเสนอในการพัฒนาเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ส่วนราชการสามารถ บริหารจัดการได้คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ โดยอาจดำเนินการพร้อมกับรอบการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

๓) เห็นควรให้มีการประกาศข้อเสนอในการพัฒนาให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อให้สามารถนำไปเป็นแบบอย่าง ในการพัฒนางาน

ทั้งนี้ ในการกำหนดรูปแบบการพัฒนาให้คำนึงถึงเรื่องงบประมาณที่จะใช้ในการพัฒนาด้วยว่า เป็นงบประมาณจากที่ใด หรือผู้ใดเป็นผู้รับผิดชอบ

## ๒. แบบข้อเสนอในการพัฒนา

สำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอหัวข้อในแบบข้อเสนอในการพัฒนา ประกอบด้วย ๑) ชื่อเรื่องที่ต้องการพัฒนา ๒) สภาพปัญหา ๓) วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล และ ๔) ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง

ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นว่า ควรเพิ่มหัวข้อ “วัตถุประสงค์ในการพัฒนา” เพื่อแสดงให้เห็นถึงเป้าหมาย การพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนาอย่างชัดเจน

## ๓. องค์ประกอบคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนา

สำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอให้ส่วนราชการต้นสังกัดแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย

๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์เหมาะสม และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะ เชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า เป็นประธานกรรมการ

๒) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์เหมาะสม และมีตำแหน่ง ทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ เป็นกรรมการ

๓) ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นกรรมการ

โดยให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ขับเคลื่อน ติดตาม และประเมินผลการพัฒนา

ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีความเห็นดังนี้

๑) เห็นด้วยในการให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นร่วมเป็นคณะกรรมการ เนื่องจากเป็นผู้ใกล้ชิดที่เข้าใจบริบทและสภาพการปฏิบัติงานจริง และอาจเป็นผู้อนุมัติให้ใช้งบประมาณของหน่วยงานในการสนับสนุนการพัฒนา เมื่อเห็นว่างานที่พัฒนานั้นเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน สังคม และการจัดการศึกษาในภาพรวมได้อีกด้วย

๒) ผู้ทรงคุณวุฒิไม่ควรเป็นบุคคลจากหน่วยงานราชการเพียงอย่างเดียว อาจเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชนที่มีความสามารถเฉพาะทางวิชาชีพร่วมเป็นกรรมการ และมีส่วนร่วมในการโค้ชด้วย

๓) องค์ประกอบของคณะกรรมการ ไม่จำเป็นต้องมีเพียง ๓ คน อาจมี ๓ - ๕ คน ก็ได้

๔) คณะกรรมการประเมินควรเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ตรงกับสายงานที่จะทำการประเมิน

๕) คณะกรรมการต้องสามารถเป็นโค้ชได้จริง โดยให้คำเนิ่งถึงกระบวนการเตรียมกรรมการให้มีความพร้อมในการเป็นโค้ช และสร้างความรู้ความเข้าใจให้โค้ชมีมาตรฐานเดียวกันด้วย

๖) ชื่อคณะกรรมการยังไม่สอดคล้องกับหน้าที่ที่ต้องให้คำปรึกษา แนะนำ ขับเคลื่อน ติดตาม อาจใช้ชื่อว่า คณะกรรมการขับเคลื่อน ติดตาม และประเมินผลการพัฒนา

#### ๔. การประเมินข้อเสนอในการพัฒนา

สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้เสนอรายการประเมิน ประกอบด้วย

๑) คุณภาพของงาน (๔๐ คะแนน)

พิจารณาจากความสมบูรณ์ตามลักษณะของงานนั้น ๆ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทันสมัย สอดคล้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและหรือนโยบายของทางราชการ มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

๒) ประโยชน์ของงาน (๖๐ คะแนน)

พิจารณาจากประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยมีการเผยแพร่จนเป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในวงวิชาชีพได้จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และเป็นที่ยอมรับ

โดยมีเกณฑ์การตัดสิน คือ ผู้เข้ารับการพัฒนาที่ผ่านเกณฑ์ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ กรณีที่ผู้เข้ารับการพัฒนาไม่ผ่านเกณฑ์ ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถปรับข้อเสนอในการพัฒนาร่วมกับคณะกรรมการฯ และดำเนินการพัฒนาใหม่ได้

ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นด้วยกับรายการประเมินคุณภาพของงาน โดยมีข้อสังเกตเพิ่มเติมดังนี้

๑) การพิจารณารายการประเมินด้านประโยชน์ของงานที่เสนอนั้น อาจไม่ต้องกำหนดให้สูงถึงขั้นการเผยแพร่จนเป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติ และเป็นที่ยอมรับ เนื่องจากมีระยะเวลาการพัฒนาเพียง ๓ - ๖ เดือนเท่านั้น งานที่พัฒนานั้นอาจจะไม่สามารถทำให้เกิดผลสำเร็จถึงขั้นเผยแพร่เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง อย่างเป็นทางการได้

๒) ไม่ต้องกำหนดค่าคะแนนสำหรับการประเมิน มีเพียงการประเมินให้ผ่านและไม่ผ่าน กรณีไม่ผ่านสามารถปรับข้อเสนอในการพัฒนาร่วมกับคณะกรรมการฯ และดำเนินการพัฒนาใหม่ได้

## ๕. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการพัฒนา

สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้เสนอคุณสมบัติของผู้เข้ารับการพัฒนาต้องดำรงวิทยฐานะใดวิทยฐานะหนึ่ง ดังต่อไปนี้

๑) ดำรงวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ หรือวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ หรือวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับถึงวันที่ยื่นข้อเสนอในการพัฒนา

๒) ดำรงวิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ หรือวิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานครเชี่ยวชาญ หรือวิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดเชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึงวันที่ยื่นข้อเสนอในการพัฒนา

โดยกำหนดคุณสมบัติดังกล่าวเนื่องจากต้องการให้สอดคล้องกับคุณสมบัติในการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ และให้มีการสั่งสมประสบการณ์ในวิทยฐานะเชี่ยวชาญก่อน รวมทั้งคุณสมบัติดังกล่าวยังเอื้อต่อผู้เกษียณอายุราชการที่สามารถพัฒนาไว้ก่อนการยื่นขอวิทยฐานะได้

ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นว่า ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญเข้ารับการพัฒนาได้เลย โดยไม่ต้องรอให้ดำรงตำแหน่งครบ ๑ หรือ ๒ ปีก่อนจึงเข้ารับการพัฒนา เนื่องจากการคิดสร้างสรรค์งานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา โดยไม่ต้องรอระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง อีกทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา

## ๖. ผลการพัฒนา

สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้เสนอให้นำผลการพัฒนาไปใช้ในการแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษได้ภายใน ๒ ปี นับแต่วันที่ผ่านการพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับคุณสมบัติของผู้เข้ารับการพัฒนา ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้วางแผนในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้เข้ารับการพัฒนาได้มีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ และลดภาระด้านงบประมาณกรณีผู้ที่ผ่านการพัฒนาแล้วแต่ไม่ได้นำผลการพัฒนาไปใช้ในการแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นว่า ควรกำหนดระยะเวลาที่สามารถนำผลการพัฒนาไปใช้ในการแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษได้ ภายใน ๓ ปี นับแต่วันที่ผ่านการพัฒนา เช่นเดียวกับที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ (ว ๓/๒๕๕๔) เพื่อไม่ให้มีความเหลื่อมล้ำกัน

---