



## คู่มือประกอบการอบรม

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะ:  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามข้อตกลง  
ในการพัฒนางาน (Performance Agreement)

เอกสารลำดับที่ 3/2564

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

## คำนำ

การกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ซึ่งได้มีการศึกษาการระดมความคิดเห็นจากนักวิชาการ มีผลการวิจัยเป็นฐานในการดำเนินการ รวมถึงได้มีการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ใหม่นี้ ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นประโยชน์กับผู้เรียน สถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวิชาชีพครู เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะ และทำให้กระบวนการพัฒนาผู้เรียนเกิดขึ้นจากกระบวนการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ทำให้ครูมีแนวทางในการพัฒนาตนเองที่ชัดเจน สามารถนำผลการพัฒนามาใช้ในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ผู้บริหารสามารถเข้าถึงครู และห้องเรียนมากยิ่งขึ้นจะทำให้ได้รับทราบปัญหา และสามารถนำมากำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน และยังเป็นการลดกระบวนการและขั้นตอน โดยการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเป็นการลดภาระ ในการจัดทำเอกสารและงบประมาณเกี่ยวกับการประเมิน เกิดการเชื่อมโยง บูรณาการในระบบการประเมินวิทยฐานะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน และการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ โดยใช้ตัวชี้วัดเดียวกัน ทำให้ลดความซ้ำซ้อน และมี Big data ในการบริหารงานบุคคลสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้จัดทำคู่มือเพื่อสรุปแนวทางในการเตรียมความพร้อมหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement) ขึ้นมา หวังว่าทุกท่านได้ศึกษาข้อมูลและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในโอกาสต่อไป

**กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น**

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	v
หลักสูตร	
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement)	1
แนวคิดที่สำคัญ	2
เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง	4
สรุปแนวทางจาก ก.ค.ศ.	5
การจัดทำข้อตกลง	6
วิธีการขอรับการประเมิน	8
คณะบรรณาธิการ	12

# ชื่อหลักสูตร หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement)

## คำอธิบายรายวิชา

เพื่อให้การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการบูรณาการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้ข้าราชการครู มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ สามารถปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน และสร้างการเปลี่ยนแปลง การจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อยกระดับและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้ อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายและยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ซึ่งได้มีการศึกษา การระดมความคิดเห็นจากนักวิชาการ มีผลการวิจัยเป็นฐานในการดำเนินการ รวมถึงได้มีการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ใหม่นี้ ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว เห็นว่าเป็นประโยชน์กับผู้เรียน สถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวิชาชีพครู เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะ และทำให้กระบวนการพัฒนาผู้เรียนเกิดขึ้นจากกระบวนการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ทำให้ครูมีแนวทางในการพัฒนาตนเองที่ชัดเจน สามารถนำผล การพัฒนามาใช้ในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ผู้บริหารสามารถเข้าถึงครู และห้องเรียนมากยิ่งขึ้นจะทำให้ได้รับทราบปัญหา และสามารถนำมากำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน และยังเป็นการลดกระบวนการและขั้นตอน โดยการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเป็นการลดภาระในการจัดทำเอกสารและงบประมาณเกี่ยวกับการประเมิน เกิดการเชื่อมโยง บูรณาการในระบบการประเมินวิทยฐานะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน และการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ โดยใช้ตัวชี้วัดเดียวกัน ทำให้ลดความซ้ำซ้อน และมี Big data ในการบริหารงานบุคคลสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้

จำนวน 3 ชั่วโมง

## วัตถุประสงค์การเรียนรู้

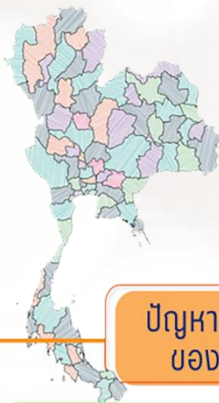
1. เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ
2. เพื่อสร้างความเข้าใจข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
3. เพื่อนำข้อมูลการประเมินผลการพัฒนาตามข้อตกลงไปใช้ในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

## เกณฑ์การวัดและประเมินผล

ผู้เรียนศึกษาในห้องเรียนที่กำหนด ทำกิจกรรมในบทเรียนที่กำหนดไว้ และเข้าทำแบบทดสอบหลังเรียนผู้เรียน มีคะแนนรวมทั้งหมดไม่ต่ำกว่า 80% ถือว่าผ่านเกณฑ์เพื่อรับประกาศนียบัตรในระบบได้



# แนวคิดที่สำคัญ



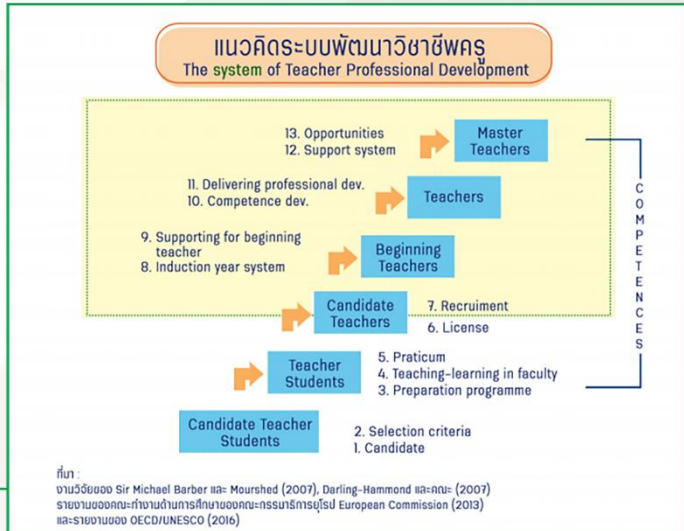
คุณภาพของนักเรียนแต่ละประเทศ ขึ้นอยู่กับคุณภาพ "ครู"

## ปัญหาทางการศึกษาของประเทศไทย

1. ผลลัพธ์การศึกษาไทยอยู่ในระดับต่ำมาก
2. เด็กไทยไม่รู้เป้าหมายของตนเอง ว่าอยากเรียนหรือทำงานอะไร
3. ขาดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรและขาดความรับผิดชอบของระบบการศึกษาต่อนักเรียนและผู้ปกครอง
4. ระบบการพัฒนาวินิจฉัยครู\*

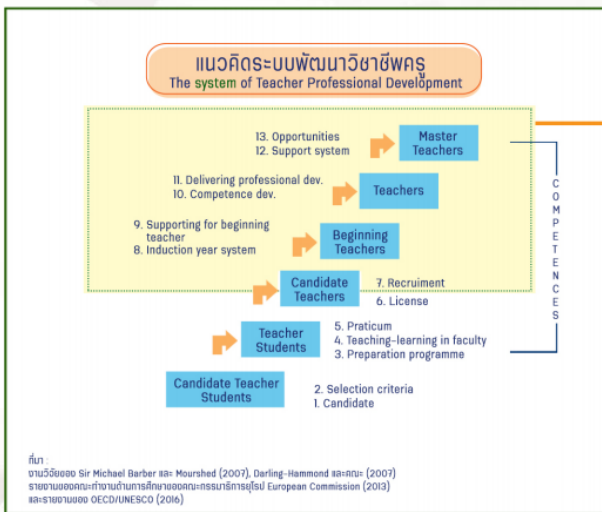
### แนวคิดระบบพัฒนาวินิจฉัยครู

The system of Teacher Professional Development



งานวิจัยระบบและแนวทางการปฏิรูปการพัฒนาวินิจฉัยครู : จากแนวคิดการเรียนรู้เชิงวิชาชีพผู้ปฏิบัติการ ๑๓.๑๖. ๒๕๖๓

## จุดเชื่อมโยงกับการทำงานของ สำนักงาน ก.ค.ศ.

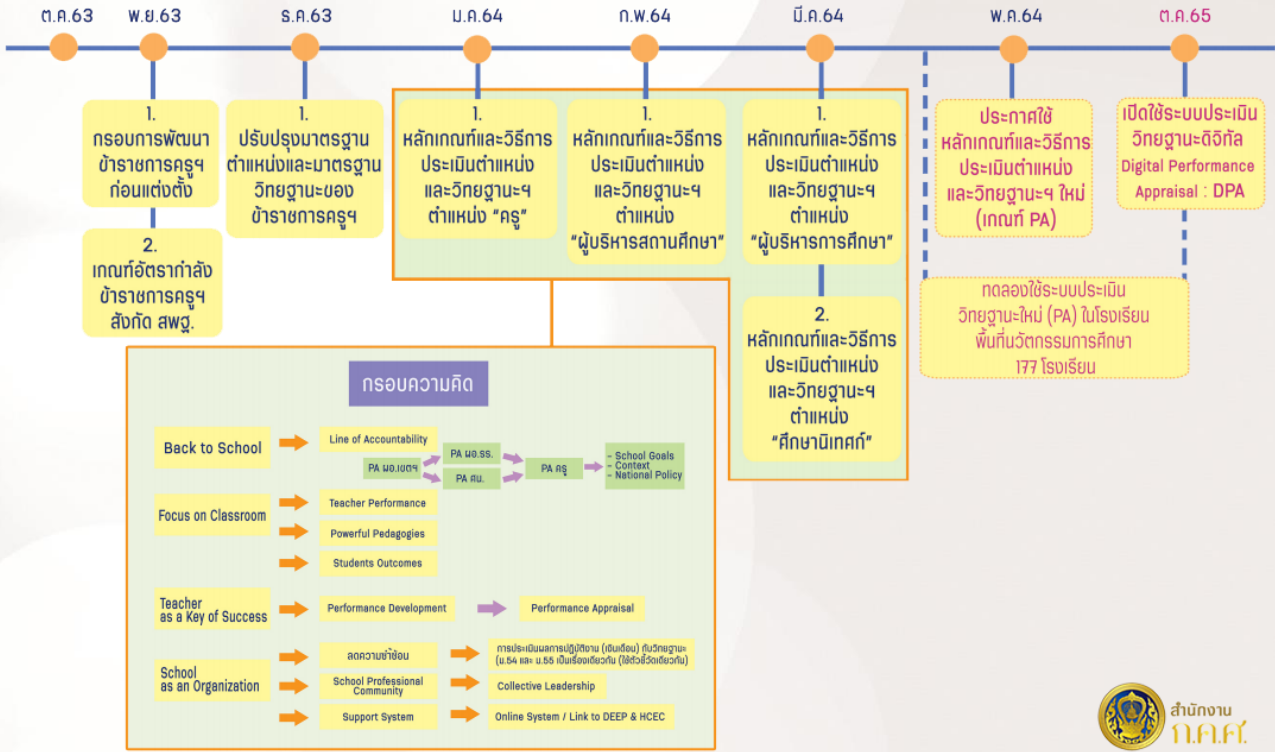


7. ระบบการคัดเลือกครูใหม่
8. ระบบพัฒนาการเข้าสู่วิชาชีพสำหรับครูใหม่
9. ระบบสนับสนุนการพัฒนาวินิจฉัยของครูใหม่
10. ระบบการพัฒนามรรณะวิชาชีพครู
11. ระบบการพัฒนาวินิจฉัย
12. ระบบการสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
13. ระบบการเข้าสู่วิทยฐานะ


### 5 คานงัด การขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. กำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะใหม่
2. ปรับระบบการประเมินวิทยฐานะ= ควบคู่กับการประเมินเงินเดือน
3. ปรับระบบการพัฒนาผู้บริหารก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง
4. กำหนดเกณฑ์อัตรากำลังของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
5. วางแผนการผลิตและระบบคัดกรองครูที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบการศึกษา

การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
โดย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา




# เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง

**1** ปรับปรุงมาตรฐาน  
ตำแหน่ง 




ก.ค.ศ. ปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งและ  
มาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษา

**2** การตอบข้อสงสัย 




ตอบข้อสงสัยช่วงเปลี่ยนผ่าน  
การขอวิทยฐานะจากเกณฑ์เก่าสู่ระบบ PA

**3** จากเกณฑ์เก่า  
สู่ ระบบ PA 



การขอวิทยฐานะจากเกณฑ์เก่า สู่ ระบบ PA

**4** เรื่องควรรู้กับ ว PA 



4 เรื่องควรรู้กับ ว PA : ข้อตกลงในการพัฒนางาน

สรุปจาก LIVE\*

# คุณภาพครูกับระบบวิทยฐานะใหม่

## คุณภาพความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา



Back to school

กลับไปที่โรงเรียน



Focus on classroom

ลงไปดูห้องเรียน  
ครูสอนอะไร สอนแบบไหน



Teacher as a key success

พัฒนาครู



School as organization

ทำให้โรงเรียนเป็น  
องค์กรแห่งการเรียนรู้



ผ.อ.

ดูแล



ครู

ดูแล



ผ.อ.

ดูแล



ผ.อ.  
เขต

ทำข้อตกลงร่วมกัน  
เพื่อพัฒนาไปสู่โรงเรียน

## PA

(เริ่ม 1 ต.ค. 64)

ประเมินออนไลน์ 100 %

ส่ง  clip การสอนในห้อง

แผนการสอน

ผลงานนักเรียน

เล่าคาบที่ดีที่สุด



ช่วยลดภาระ

ประเมินเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง  
ประเมินให้ดี / เลื่อนวิทยฐานะ  
ประเมินคงวิทยฐานะ

ใช้ตัวชี้วัดเดียวกัน

ประเมินตามบริบทห้องเรียนที่แตกต่างกัน



ว 17 / ว 21 / ว 10 — ไม่เสียสิทธิ์

- ยื่นได้ตั้ง 30 ก.ย. 65
- ขอใบ 1 ต.ค. 64 ทำ PA เพื่อให้มีสิทธิ์ยื่นเกณฑ์ใหม่ได้  
ตั้งแต่ 1 ต.ค. 65
- ไม่ต้องนับ 1 ใหม่ เอาเวลา / ผลงานเดิม มาบวกได้เลย
- ขายเดอน์ไต้ - ใช้สิทธิ์ที่รู้คุณได้เหมือนเดิม

✗ ไม่หับชั่วโมง PLC แต่ทำให้ PLC เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติในโรงเรียน

ครู ทำเพื่อพัฒนาคุณภาพ การสอน และ คุณภาพเด็ก

โดยที่ ผอ. เป็นผู้ผลักดันให้เกิดขึ้น

✗ ไม่มีคุณครู

insKru





วิทยฐานะ

# ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)



แบ่งเป็น 2 ส่วน

**1** งานที่ครูทำเป็นประจำ เป็นดูที่รับทจริง ไม่นับดูเอกสาร (งานตามมาตรฐานตำแหน่งและมีการะงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด)

← ด้านการจัดการเรียนรู้  
← ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้  
← ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

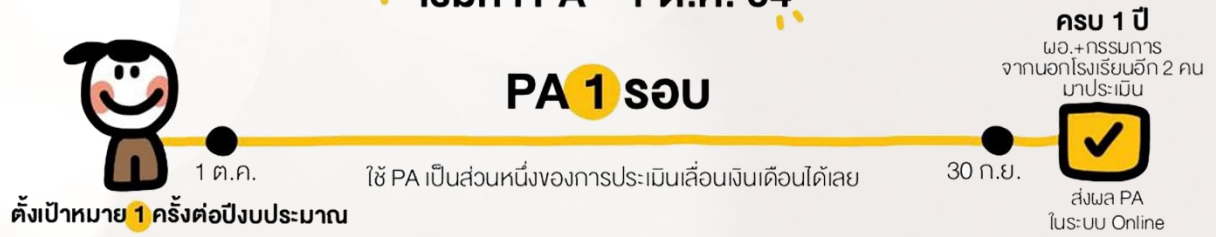
**2** ประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับการทำงานของครูในชั้นเรียน เด็ก และบริบทของโรงเรียน

ตัวอย่าง : ครูสมศรีสอนชั้นป.3 พบว่าในชั้นเรียนมีเด็กไม่สามารถอ่านออกครึ่งห้อง

จะทำอะไรเพื่อแก้ไข ?  ครูวิเคราะห์ปัญหา	ต้องการเห็นการเปลี่ยนแปลงอะไร ?  เด็กอ่านหนังสือออก	ดูจากอะไรว่าเปลี่ยนแปลงแล้ว ?  พัฒนาการในการอ่าน
---	---	--

หมายเหตุ : ประเด็นท้าทายต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของครูแต่ละวิทยฐานะ เช่น ครูชำนาญการ : สามารถแก้ปัญหาได้ — ครูชำนาญการพิเศษ : สามารถริเริ่ม/พัฒนา คิดสิ่งใหม่

## เริ่มทำ PA - 1 ต.ค. 64



ถ้าผ่าน PA ครบ 3 รอบ ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะได้

## เอกสารประกอบ

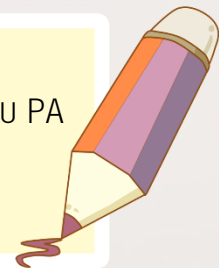


ว9/2564 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งครู



การประเมินวิทยฐานะช่วงเปลี่ยนผ่านจากเกณฑ์เก่าสู่ระบบ PA  
(ตำแหน่งครู)



# ข้อตกลงในการพัฒนางาน



## กำหนดให้ครูจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา

(กรณีย้ายระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงกับผู้อำนวยการคนใหม่)



## ประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยกรรมการ จำนวน 3 คน

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็น ประธานกรรมการ
2. ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หรือครูโรงเรียนอื่น หรือผู้ทรงคุณวุฒิ  
นอกสถานศึกษา ไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ หรือผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา  
ไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ เป็นกรรมการ จำนวน 2 คน



## การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

1. คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด
2. ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบระบบ DPA  
โดยนำข้อมูลผลการประเมินแต่ละรอบของครูแต่ละคนเข้าสู่ระบบ เป็นประจำทุกรอบ
3. แต่ละรอบครูต้องมีการรายงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลประเมินผ่านเกณฑ์  
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70



## การนำผลการประเมินไปใช้

1. ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ
2. ใช้เป็นผลการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ
3. ใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมิน เพื่อเลื่อนเงินเดือน

# หลักเกณฑ์



## คุณสมบัติของผู้รับการประเมิน



มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง/วิทยฐานะไม่น้อยกว่า 4 ปีติดต่อกัน



มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ย้อนหลัง 3 รอบการประเมินโดยแต่ละรอบมีการะงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70



มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ในช่วงระยะเวลา ย้อนหลัง 4 ปี

กรณีคุณสมบัติตามเงื่อนไขการลดระยะเวลา ตาม ว4/2564 ให้ลดระยะเวลาตาม ข้อ 1 เหลือ 3 ปีติดต่อกัน ลดรอบการประเมินตามข้อ 2 เหลือ 2 รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลา ตามข้อ 3 เหลือ 3 ปี



**คณะกรรมการประเมิน จำนวน 3 คน ต่อผู้ขอ 1 ราย ประเมินผ่านระบบ DPA**



# หลักเกณฑ์ (ต่อ)



## ด้านที่ 1

ทักษะการจัดการเรียนรู้  
และการจัดการชั้นเรียน



- แผนการจัดการเรียนรู้
- ไฟล์วิดีโอ 2 ไฟล์
  - บันทึกการสอน
  - แสดงให้เห็นถึงปัญหา ที่มา  
เร่งรีบคลาใจในการจัดการเรียนรู้

## ด้านที่ 2

ผลลัพธ์การเรียนรู้  
ของผู้เรียน



- ผลงานหรือผลปฏิบัติการ  
ของผู้เรียน
- นำเสนอในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล  
- วิดีทัศน์ รูปภาพ ไฟล์ PDF

## ด้านที่ 3

ผลงานทางวิชาการ



- ครูเชี่ยวชาญ  
ผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้  
หรือนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้
- ครูเชี่ยวชาญพิเศษ  
ผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้  
และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และได้รับการตีพิมพ์  
เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการ

	ด้านที่ 1	ด้านที่ 2	ด้านที่ 3
วิทยฐานะครูชำนาญการ	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65		-
วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70		-
วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75		
วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80		

# วิธีการ



ยื่นคำขอต่อสถานศึกษา **ได้ตลอดปี ภาคเรียนละ 1 ครั้ง**  
เพื่อให้สถานศึกษานำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน

## หลักฐานในการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

ส่งเป็น  
ไฟล์ดิจิทัล



### ผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลง

ย้อนหลัง 3 รอบ 2 รอบ หรือ 1 รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี



### แผนการจัดการเรียนรู้ ที่ใช้จัดการเรียนรู้ จำนวน 1 ไฟล์

ตามที่ปรากฏในวิถีทัศน์บันทึกการสอน



### ไฟล์วิถีทัศน์ จำนวน 2 ไฟล์

- บันทึกการสอน (ตามแผนการจัดการเรียนรู้)
- แสดงให้เห็นสภาพปัญหา ที่มา แรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่นำมาเสนอ



### ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน จำนวนไม่เกิน 3 ไฟล์

ผลงานที่ปรากฏหลังการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนรู้



### ผลงานทางวิชาการ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(เฉพาะครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ)

กรณีสถานศึกษาตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล และไม่มีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี ให้ สพท. หรือ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือ สำนักงาน กศน. นำเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษา

## คณะบรรณาธิการ

นายมติชน มูลสูตร

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

นายมิน ประจวบวัน

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

ดร.ณัฐฉิภา ลิ้มเฉลิม

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

ดร.อนุภาค ชื่นจิตร

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

นางลาวัลย์ ศรีวิเศษ

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครปฐม เขต 1

## คณะจัดทำหลักสูตร

1. นายอุดมศักดิ์ เตียวต้อย

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศาลาตึกสิทธินิชิยวิศาล

2. นายเกรียงศักดิ์ รอดเล็ก

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดลำลูกบัว

3. นายไพฑูรย์ จุ่นบุญ

ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองเก่ากำแพงแสน

4. นายไพฑูรย์ ถิ่นมาบแค

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองปากโลง

5. นายสิทธิกร มาลัย

ครูโรงเรียนบ้านหนองพงนก

6. นางสาวสุภาณูจนา แก้วขาว

ครูโรงเรียนวัดศาลาตึกสิทธินิชิยวิศาล

6. นางสาวเพ็ญนภา การะสาร

ครูอัตราจ้างโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พูลประชาอุปถัมภ์)



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ