



ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/วิ๕๘๘๐๐

ศาลากลางจังหวัดขอนแก่น
ถนนศูนย์ราชการ ขก ๔๐๐๐๐

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอพล)
นายกเทศมนตรีนครขอนแก่น และนายกเทศมนตรีเมือง ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ชุด
๒. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๔๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยสำนักงาน ก.ท. ได้ส่งประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๕ มาเพื่อให้ ก.ท.จ.ขอนแก่น ประกาศเป็นหลักเกณฑ์ของจังหวัด ตามเนื้อหาที่ ก.ท. กำหนด

บัดนี้ ก.ท.จ.ขอนแก่น ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบให้จัดทำประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้มีเนื้อหาตามที่ ก.ท. กำหนดแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ สำหรับอำเภอให้แจ้งเทศบาลตำบลในพื้นที่ถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุเทพ มณีโชติ)

รองผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น
ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๔๓๒๓-๘๘๑๓

ผู้ประสานงาน : นายฐนวัฒน์ สุคำภา โทร. ๐๘๐-๐๗๘๗๘๕๓



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครู
และบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๕ หน้าที่ของรัฐ มาตรา ๕๔ วรรคสี่ บัญญัติว่า “การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ ตามความถนัดของตนและมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ” และหมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ จ. ด้านการศึกษา (๓) บัญญัติว่า “ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ ความสามารถ อย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไก สร้างระบบคุณธรรม ในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู” ดังนั้น เพื่อให้การประเมินวิทยฐานะของพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล มีการบูรณาการ เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ มีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายและยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคหก ประกอบมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๓๒ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และข้อ ๕ (๔) ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ จึงเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๕”

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป โดยให้พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๑๐ ข้อ ๑๑ ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๘ และข้อ ๑๙ แล้วแต่กรณี สามารถยื่นคำขอรับการประเมินได้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป สำหรับการขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ ก.ท.จ.ขอนแก่น กำหนดไว้เดิม และหลักเกณฑ์ฉบับนี้ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านให้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติการดำเนินการดำเนินการขอมีวิทยฐานะ และขอเลื่อนวิทยฐานะ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๒

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

๓.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๒๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

ทั้งนี้ นับตั้งแต่วันที่พ้นระยะเวลาการดำเนินการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ตามแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๒

หมวด ๑

การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะครู

ข้อ ๔ ในหมวด ๑ นี้

“หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาล” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลรับผิดชอบงานด้านการศึกษาเทศบาล

“สถานศึกษา” หมายความว่า โรงเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

“ผู้เรียน” หมายความว่า นักเรียน นักศึกษา

“รอบการประเมิน” หมายความว่า ช่วงระยะเวลาในการประเมินผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลง ในแต่ละปีงบประมาณ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีถัดไป โดยกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ

“ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน” หมายความว่า ความรู้ ทักษะ เจตคติ ความคิด พฤติกรรม หรือคุณลักษณะตามจุดประสงค์ของหลักสูตรที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี หรือมีพัฒนาการมากขึ้น เมื่อผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติตามกระบวนการ หรือกิจกรรมที่ครูผู้สอน ออกแบบและดำเนินการ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก “ผลงาน” (Product) หรือ “ผลการปฏิบัติ” (Performance) ของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังการเรียนรู้

“ข้อตกลงในการพัฒนางาน” (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลง ที่ผู้ดำรงตำแหน่งครูได้เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตรให้สูงขึ้น โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมาย และบริบทของสถานศึกษา นโยบายของเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกระทรวงมหาดไทย โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี ได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลง ในการพัฒนางาน

“ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล” (Digital Performance Appraisal) เรียกโดยย่อว่า ระบบ DPA หมายความว่า ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบออนไลน์ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งผ่าน จัดการ และประมวลผลข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน รวมทั้งหลักฐาน ประกอบการพิจารณาเพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

ข้อ ๕ ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

๕.๑ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งครู จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ท. กำหนดแนบท้ายประกาศนี้ ทุกปีงบประมาณ นับตั้งแต่วันทำการแรกของแต่ละปีงบประมาณ โดยเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา สำหรับโรงเรียน หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ กรณีผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี ไม่สามารถเห็นชอบข้อตกลงในการพัฒนางานได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ให้เสนอผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา หรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลนั้น เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ กรณีมีเหตุผลความจำเป็นไม่สามารถดำเนินการได้ ให้เสนอ ก.ท.จ. พิจารณากำหนดผู้ให้ความเห็นชอบข้อตกลงตามความเหมาะสม

กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งครู ย้ายสถานศึกษาระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นสังกัดใหม่ แล้วแต่กรณี ต่อเนื่องกัน ทั้งนี้ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นสังกัดเดิม แล้วแต่กรณี ให้ความเห็นต่อผลการพิจารณาตามข้อตกลงในการพัฒนางานที่จัดทำไว้เดิม แล้วจัดส่งให้ผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นสังกัดใหม่ แล้วแต่กรณี เพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

กรณีที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู จนถึงสิ้นปีงบประมาณ

๕.๒ องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.ท. กำหนด

(๒) ผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน

การจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนา

ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้ดำรงตำแหน่งครูต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่มพัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษา นโยบายของเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกระทรวงมหาดไทย

๕.๓ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

(๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น แล้วแต่กรณี

เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้ดำรงตำแหน่งครู จากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ นอกสถานศึกษานั้น ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

ทั้งนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงดังกล่าว อาจพิจารณาแต่งตั้ง ได้มากกว่า ๑ คณะ ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งครู และบริบทของสถานศึกษา

/กรณีผู้อำนวยการ...

กรณีผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้ดำรงตำแหน่งครูด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาใกล้เคียง หรือผู้อำนวยการสำนักการศึกษา หรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

กรณีผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้ดำรงตำแหน่งครูด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ใกล้เคียง หรือผู้อำนวยการสำนักการศึกษา หรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

๕.๔ การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

(๑) ให้คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงดำเนินการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้ดำรงตำแหน่งครู ในแต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะตามแบบที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้

(๒) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น แล้วแต่กรณีเป็นผู้รับผิดชอบระบบ DPA และนำข้อมูลผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละรอบการประเมินของผู้ดำรงตำแหน่งครูแต่ละคน เข้าสู่ระบบดังกล่าว เป็นประจำทุกรอบการประเมิน

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งครูต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด และมีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงผ่านเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๕.๕ ให้เทศบาลนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้ดำรงตำแหน่งครู ดังนี้

(๑) ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๖ ข้อ ๗ และแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและขอเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๒ แล้วแต่กรณี

(๒) ใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของผู้ดำรงตำแหน่งครู เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการแต่งตั้ง ตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๔

(๓) ใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๖ การประเมินวิทยฐานะครูชำนาญการและวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

๖.๑ ผู้ขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติ นับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

(๑) การขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครู มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า

(๒) มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งครู สำหรับวิทยฐานะครูชำนาญการหรือในวิทยฐานะครูชำนาญการ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลา ย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(๓) มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลา ย้อนหลัง ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาด ทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดผู้ดำรงตำแหน่งครูถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติ ตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ท. กำหนด ให้ลดระยะเวลา ตาม (๑) เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน และมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตาม (๒) จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลา ตาม (๓) เหลือ ๓ ปี

สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) หากประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ โดยใช้สิทธินี้ระยะเวลาที่คำนวณ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการนับระยะเวลาที่คำนวณในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้น ให้ใช้สิทธินี้ระยะเวลาที่คำนวณได้ในคุณสมบัติ ตาม (๑) และมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตาม (๒) ในช่วงระยะเวลา ย้อนหลัง จำนวน ๑ รอบการประเมิน และมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตาม (๓) ในช่วงระยะเวลา ย้อนหลัง ๒ ปี และเป็นผู้ดำรงตำแหน่งครู ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติ ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๖.๒ ผู้ขอต้องผ่านการประเมินผลงาน ๒ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน พิจารณาจาก

(๑) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้จัดการเรียนรู้ ตามที่ปรากฏในไฟล์วีดิทัศน์ บันทึกการสอนในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งผู้ขอได้จัดทำขึ้นและนำไปใช้สอนจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งครู สำหรับการขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ หรือในช่วงที่ดำรงวิทยฐานะครูชำนาญการสำหรับการขอเลื่อน วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี

(๒) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ โดยมีรูปแบบตามที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ ประกอบด้วย

๑) ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติ ที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอ ตาม (๑)

๒) ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ในการจัดการเรียนรู้ ตาม (๑)

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติ ของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ตามไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล เช่น ไฟล์วีดิทัศน์ ไฟล์ภาพ หรือไฟล์ PDF โดยมีรูปแบบตามที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้

/๖.๓ การประเมิน...

๖.๓ การประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ให้มีคณะกรรมการประเมินผลงาน จำนวน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้

๖.๔ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลงานต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้
ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

๖.๕ การพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผลงาน ให้ ก.ท.จ. เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA สำหรับกรณีสถานศึกษาที่ไม่มีปัจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับระบบการประเมินดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดเป็นพิเศษและผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี จัดส่งคำขอและหลักฐานเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล ให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาล ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ และนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษา ให้มีผลไม่ก่อนวันที่หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA ทั้งนี้ เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณาผลการประเมินผลงานและมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๖.๖ วิธีการขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

(๑) ผู้ที่มีคุณสมบัติตาม ๖.๑ และประสงค์จะขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษแล้วแต่กรณี ให้ยื่นคำขอต่อสถานศึกษาได้ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้สถานศึกษานำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังนี้

๑) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน หรือ ๑ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้จัดการเรียนรู้ ตามที่ปรากฏในไฟล์วีดิทัศน์ บันทึกการสอนในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๓) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย
- ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอในข้อ ๒) จำนวน ๑ ไฟล์

- ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เสนอใน ๒) จำนวน ๑ ไฟล์

๔) ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนตามไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน จำนวนไม่เกิน ๓ ไฟล์

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่เห็นชอบผลการประเมินผลงานที่ยื่นคำขอไว้เดิมก่อน

/ (๒) ให้ผู้อำนวยการ...

(๒) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบ DPA เพื่อส่งผ่านข้อมูลต่อเทศบาลโดยเร็วสำหรับสถานศึกษาที่ไม่มีปัจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับระบบการประเมินดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดเป็นพิเศษ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี จัดส่งคำขอและหลักฐานเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ ในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล ให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาเทศบาลตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติให้ครบถ้วน ก่อนนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษาต่อไป

(๓) เมื่อหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาเทศบาลตรวจสอบแล้วปรากฏว่าผู้ขอมีคุณสมบัติและส่งหลักฐานครบถ้วน ให้เทศบาลส่งผ่านข้อมูลต่อสำนักงาน ก.ท.จ. เพื่อตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ผ่านระบบ DPA แต่หากหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาเทศบาลตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอเป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ให้สถานศึกษาโดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

(๔) ให้สำนักงาน ก.ท.จ. เสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้เห็นชอบให้นายกเทศมนตรี แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ ให้ดำเนินการโดยลับ สำหรับบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้สำนักงาน ก.ท. นำเสนอ ก.ท. พิจารณาเห็นชอบเพื่อประเมินผลงานดังกล่าวต่อไป

(๕) ให้สำนักงาน ก.ท.จ. ส่งผ่านข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไปตามแนวทางในคู่มือการประเมินที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินการประเมินให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว นับแต่วันที่ได้รับคำขอและหลักฐานผ่านระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์

(๖) เมื่อสำนักงาน ก.ท.จ. ได้รับผลการประเมินผลงานจากกรรมการทั้ง ๓ คน แล้วให้นำผลการประเมินเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบหรือไม่ให้ความเห็นชอบ แล้วแต่กรณี ต่อไป จากนั้นให้สำนักงาน ก.ท.จ. แจ้งมติ ก.ท.จ. เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้เทศบาลเพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

(๗) การแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

๑) กรณีวิทยฐานะครูชำนาญการ ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้ขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ ได้ตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาศึกษาเทศบาลได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

๒) กรณีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ ได้ตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาศึกษาเทศบาลได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

/กรณีผู้ดำรงตำแหน่ง...

กรณีผู้ดำรงตำแหน่งครูที่ใช้สิทธินี้ระยะเวลาทวีคูณ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการนับระยะเวลาทวีคูณในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะแล้ว หากจะย้ายไปดำรงตำแหน่งหรือไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าวไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่ผลการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

กรณีผู้ที่มาช่วยปฏิบัติราชการในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ หากจะขอกลับสังกัดเดิมหรือขอไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าวไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่ผลการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

(๘) การรายงานผลการแต่งตั้ง เมื่อนายกเทศมนตรีหรือคำสั่งแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ หรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้เทศบาลส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ให้สถานศึกษา สำนักงาน ก.ท.จ. และสำนักงาน ก.ท. ต่อไป

(๙) กรณีการขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สำหรับผู้ที่เกษียณอายุราชการ ให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ต่อสถานศึกษาเพื่อดำเนินการตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอที่เกี่ยวข้องโดยให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี นำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีทีเกษียณอายุราชการ

ข้อ ๗ การประเมินวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

๗.๑ ผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติ นับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

(๑) การขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า

(๒) มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ หรือในวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญสำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๓ รอบการประเมินโดยในแต่ละรอบการประเมิน ต้องมีการรายงานเป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(๓) มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดผู้ดำรงตำแหน่งครูถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

/กรณีผู้ขอ...

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ท. กำหนด ให้ลดระยะเวลา ตาม (๑) เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน และมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตาม (๒) จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลาตาม (๓) เหลือ ๓ ปี

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้อำนวยความสะดวกการศึกษาหรือผู้อำนวยความสะดวกพัฒนาเด็กเล็กแล้วแต่กรณี เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่าไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๗.๒ ผู้ขอต้องผ่านการประเมินผลงาน ๓ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน พิจารณาจาก

(๑) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้จัดการเรียนรู้ ตามที่ปรากฏในไฟล์วิดีโอทัศน์บันทึกการสอนในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งผู้ขอได้จัดทำขึ้นและนำไปใช้สอนจริงในช่วงที่ดำรงวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษสำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ หรือในช่วงที่ดำรงวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญสำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี

(๒) ไฟล์วิดีโอทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ โดยมีรูปแบบ ตามที่ ก.ท. กำหนดแนบท้ายประกาศนี้ ประกอบด้วย

๑) ไฟล์วิดีโอทัศน์บันทึกการสอนที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ ตาม (๑)

๒) ไฟล์วิดีโอทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ ตาม (๑)

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ตามไฟล์วิดีโอทัศน์บันทึกการสอนที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล เช่น ไฟล์วิดีโอทัศน์ ไฟล์ภาพ หรือไฟล์ PDF โดยมีรูปแบบตามที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี มีรายละเอียดดังนี้

(๑) วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ หรือนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF

(๒) วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ หรือนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai-Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย

/ทั้งนี้...

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในช่วงระยะเวลาอันหลัง ๔ ปี หรือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงวิทยฐานะ ของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะ แล้วแต่กรณี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษา เพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

๗.๓ การประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้

๗.๔ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลงานต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ต้องได้คะแนนจาก กรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละ คน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอ เลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

๗.๕ การพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผลงาน ให้สำนักงาน ก.ท. เสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบผลการประเมินผลงานดังกล่าว แล้วแต่กรณี

กรณี ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการ ประเมิน ครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA สำหรับกรณีสถานศึกษาที่ไม่มีปัจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยี สารสนเทศรองรับระบบการประเมินดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดเป็นพิเศษ และผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี ได้จัดส่งคำขอและหลักฐาน เกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล ให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลตรวจสอบ และรับรองคุณสมบัติและนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษา ให้มีผลไม่ก่อนวันที่หัวหน้าส่วนราชการ ด้านการศึกษาเทศบาลนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมิน ครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ ระบบ DPA

กรณีที่มีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ เมื่อ ก.ท. มีมติให้ความเห็นชอบให้มีผล ไม่ก่อนวันที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาล แล้วแต่กรณี นำข้อมูลผลงานทางวิชาการ ที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF เข้าสู่ระบบ DPA

๗.๖ ผู้ขอที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องเป็นผู้ผ่านการ พัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนดด้วย

๗.๗ เมื่อ ก.ท. พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๗.๘ วิธีการขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

(๑) ผู้ที่มีคุณสมบัติตาม ๗.๑ และประสงค์จะขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้ยื่นคำขอต่อสถานศึกษาได้ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้สถานศึกษานำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมินหรือ ๒ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้จัดการเรียนรู้ ตามที่ปรากฏในไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๓) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

- ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอใน ๒) จำนวน ๑ ไฟล์

- ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เสนอใน ๒) จำนวน ๑ ไฟล์

๔) ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ตามไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน จำนวนไม่เกิน ๓ ไฟล์

๕) ผลงานทางวิชาการ ตามที่ ก.ท. กำหนด

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่เห็นชอบผลการประเมินผลงานที่ยื่นคำขอไว้เดิมก่อน

(๒) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบ DPA เพื่อส่งผ่านข้อมูลต่อเทศบาลโดยเร็ว สำหรับสถานศึกษาที่ไม่มีปัจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับระบบการประเมินดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดเป็นพิเศษ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี จัดส่งคำขอและหลักฐานเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล ให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ ก่อนนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษา

(๓) ให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) แล้วเสนอนายกเทศมนตรีส่งผ่านข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานตามที่กำหนดดังกล่าวในระบบ DPA ต่อสำนักงาน ก.ท.จ. เพื่อตรวจสอบและรับรอง จากนั้นส่งผ่านข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานตามที่กำหนดดังกล่าวในระบบ DPA ต่อสำนักงาน ก.ท. เพื่อดำเนินการต่อไป แต่หากตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอไม่มีคุณสมบัติหรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ให้สถานศึกษาโดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

(๔) ให้สำนักงาน ก.ท. ตรวจสอบคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอ ตามที่กำหนดไว้ใน (๑) หากตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอมีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดถูกต้องครบถ้วน ให้จัดส่งข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินผลงานจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ ก.ท. กำหนด เพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป

กรณีที่สำนักงาน ก.ท. ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ต่อสำนักงาน ก.ท.จ. โดยเร็ว เพื่อให้แจ้งเทศบาล สถานศึกษา และผู้ขอ ทราบต่อไป

/(๕) ให้สำนักงาน...

(๕) ให้สำนักงาน ก.ท. เสนอ ก.ท. พิจารณาเห็นชอบบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ในด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ

(๖) ให้สำนักงาน ก.ท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอ ในด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ ให้ดำเนินการโดยลับและดำเนินการผ่านระบบ DPA และให้สำนักงาน ก.ท. ส่งข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินผลงานดังกล่าวดำเนินการประเมินผลงานตามแนวทางที่ ก.ท. กำหนด แบบท้ายประกาศนี้ ต่อไป

(๗) การประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ให้ดำเนินการดังนี้

๑) ให้คณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามแนวทางที่ ก.ท. กำหนด แบบท้ายประกาศนี้ โดยคณะกรรมการประเมินผลงานควรดำเนินการประเมินให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ท. ส่งคำขอและหลักฐานของผู้ขอผ่านระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์

๒) กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ และการจัดการชั้นเรียน ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ แล้วปรากฏผลการประเมินผ่านเกณฑ์ ให้สำนักงาน ก.ท. นำเสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบ ผลการประเมินผ่านเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อ ก.ท. มีมติเห็นชอบแล้ว ให้สำนักงาน ก.ท. แจ้งสำนักงาน ก.ท.จ. เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA จากนั้นให้สำนักงาน ก.ท.จ. นำเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี

๓) กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ และการจัดการชั้นเรียน และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนแล้ว มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ แต่ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ เห็นควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ โดยมีผลการประเมินจากคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ผ่านเกณฑ์ และไม่เป็นการแก้ไขข้อมูลที่กระทบต่อความถูกต้อง ตามหลักวิชาการ ให้สำนักงาน ก.ท. นำเสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบให้ปรับปรุงผลงาน เมื่อ ก.ท. มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงผลงานแล้ว ให้สำนักงาน ก.ท. แจ้งสำนักงาน ก.ท.จ. แจ้งเทศบาลและให้ผู้ขอ ดำเนินการปรับปรุงผลงานตามข้อสังเกตของกรรมการประเมินโดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ท. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงาน ก.ท.จ. และเทศบาล ทราบ เมื่อผู้ขอปรับปรุงผลงานทางวิชาการครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ให้ส่งผลงานทางวิชาการ ในรูปแบบไฟล์ PDF ผ่านระบบ DPAตามที่กำหนดไว้ใน (๒) ไปยังสำนักงาน ก.ท. เพื่อส่งผลงานทางวิชาการ ให้คณะกรรมการประเมินผลงานชุดเดิม ดำเนินการตรวจและประเมินต่อไป ทั้งนี้ หากกรรมการประเมินผลงานคนเดิมไม่สามารถประเมินได้ด้วยเหตุผลใดก็ตาม ให้สำนักงาน ก.ท. แต่งตั้งกรรมการประเมินผลงานคนอื่นจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท. กำหนดแทนได้ โดยให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA และกรณีผู้ขอไม่ส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกตภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งพ้นระยะเวลาที่กำหนดให้ถือว่าสละสิทธิ์

/เมื่อคณะกรรมการ...

เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงาน ได้ประเมินผลงานด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอปรับปรุงแล้ว ปรากฏผลการประเมินผ่านเกณฑ์ ให้สำนักงาน ก.ท. นำเสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผ่านเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อ ก.ท. มีมติเห็นชอบแล้ว ให้สำนักงาน ก.ท. แจ้งสำนักงาน ก.ท.จ. เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA จากนั้นให้สำนักงาน ก.ท.จ. นำเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี

๔) กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ และการจัดการชั้นเรียนด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ แล้วปรากฏผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ให้สำนักงาน ก.ท. นำเสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อ ก.ท. มีมติแล้ว ให้สำนักงาน ก.ท. แจ้งสำนักงาน ก.ท.จ. เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA จากนั้นให้สำนักงาน ก.ท.จ. นำเสนอ ก.ท.จ. เพื่อทราบ พร้อมแจ้งเทศบาลและผู้ขอทราบต่อไป

๕) ในการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ดังกล่าว ให้คณะกรรมการประเมินผลงานจัดส่งข้อมูลผลการประเมินผลงานตามแบบที่ ก.ท. กำหนด แบบทำายประกาศนี้ เข้าสู่ระบบ DPA ให้สำนักงาน ก.ท. ทราบ เพื่อนำเสนอ ก.ท. พิจารณาต่อไป

๖) เมื่อ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผ่านเกณฑ์แล้ว ให้เผยแพร่หลักฐานประกอบการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต่อสาธารณะได้

(๘) การแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

๑) กรณีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ ได้ตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

๒) กรณีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๕ ได้

(๙) การรายงานผลการแต่งตั้ง เมื่อนายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้เทศบาลส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ให้สถานศึกษา สำนักงาน ก.ท.จ. และสำนักงาน ก.ท. ต่อไป

(๑๐) การขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ สำหรับผู้ที่เกษียณอายุราชการให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ต่อสถานศึกษา เพื่อดำเนินการตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอที่เกี่ยวข้องโดยให้อำนาจการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี นำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่เกษียณอายุราชการ

กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาแล้วเห็นว่าควรมีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ผู้ขอจะต้องเสนอผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นพนักงานครูเทศบาล

หมวด ๒

การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ ๘ ในหมวด ๒ นี้

“หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาล” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลรับผิดชอบงานด้านการศึกษาเทศบาล

“ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

“ผู้เรียน” หมายความว่า นักเรียน นักศึกษา

“รอบการประเมิน” หมายความว่า ช่วงระยะเวลาในการประเมินผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลง ในแต่ละปีงบประมาณ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีถัดไป โดยกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ

“ผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา” หมายความว่า ผลการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น เมื่อได้มีการดำเนินการ ตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาขึ้น

“ข้อตกลงในการพัฒนางาน” (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลง ที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษา นโยบายของเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกระทรวงมหาดไทย โดยผู้บังคับบัญชาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลง ในการพัฒนางาน

“ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล” (Digital Performance Appraisal) เรียกโดยย่อว่า ระบบ DPA หมายความว่า ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบออนไลน์ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งผ่าน จัดการ และประมวลผลข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน รวมทั้งหลักฐาน ประกอบการพิจารณาเพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

ข้อ ๙ ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

๙.๑ ให้ผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ ทุกปีงบประมาณ นับตั้งแต่วันทำการแรกของแต่ละปีงบประมาณ โดยเสนอต่อผู้บังคับบัญชา ดังนี้

(๑) กรณีตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น กรณีผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นไม่สามารถรับข้อตกลงในการพัฒนางานได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ให้เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลนั้น เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ กรณีมีเหตุผลความจำเป็น ไม่สามารถดำเนินการได้ให้เสนอ ก.ท.จ. พิจารณากำหนดผู้ให้ความเห็นชอบข้อตกลงตามความเหมาะสม

กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ย้ายสถานศึกษา ระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้อำนวยการสถานศึกษาต้นสังกัดใหม่ต่อเนื่องกัน ทั้งนี้ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้นสังกัดเดิม ให้ความเห็นต่อผลการพิจารณาตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ที่จัดทำไว้เดิม แล้วจัดส่งให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้นสังกัดใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

/กรณีผู้ที่ได้รับ...

กรณีผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้อำนวยการสถานศึกษา นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จนถึงสิ้นปีงบประมาณ

(๒) กรณีตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาเทศบาลนั้น กรณีหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาเทศบาลนั้น ไม่สามารถรับข้อตกลงในการพัฒนางานได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ให้เสนอปลัดเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ กรณีมีเหตุผลความจำเป็นไม่สามารถดำเนินการได้ ให้เสนอ ก.ท.จ. พิจารณากำหนดผู้ให้ความเห็นชอบข้อตกลงตามความเหมาะสม

กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี ย้ายสถานศึกษาระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน กับหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาเทศบาลต้นสังกัดใหม่ต่อเนื่องกัน ทั้งนี้ ให้หัวหน้าส่วนราชการ ด้านการศึกษาศึกษาเทศบาลต้นสังกัดเดิม ให้ความเห็นต่อผลการพิจารณาตามข้อตกลงในการพัฒนางานที่จัดทำไว้เดิม แล้วจัดส่งให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาเทศบาลต้นสังกัดใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

กรณีผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี ระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน กับหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาเทศบาล นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี จนถึงสิ้นปีงบประมาณ

๙.๒ องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี และมีภาระงานตามที่ ก.ท. กำหนด

(๒) ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงาน ชุมชนและเครือข่าย และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน ครู และสถานศึกษา โดยผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี ต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้าง การเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษา นโยบายของเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกระทรวงมหาดไทย

๙.๓ ให้นายกเทศมนตรีมีมติแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลง ดังนี้

๙.๓.๑ กรณีตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้แต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

(๑) หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาเทศบาลนั้น เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษา จากสถานศึกษาอื่นที่มีวิถีสถาณะ ไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่นที่มีวิถีสถาณะ ไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

/กรณีหัวหน้า...

กรณีหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาเทศบาลนั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้งหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาเทศบาลใกล้เคียง หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาใกล้เคียง หรือปลัดเทศบาลนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

๙.๓.๒ กรณีตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

- (๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาจากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

กรณีผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาใกล้เคียง หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาเทศบาลนั้น หรือปลัดเทศบาลนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

๙.๓.๓ กรณีตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

- (๑) หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาเทศบาลนั้น เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

กรณีหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาเทศบาลนั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้งหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาเทศบาลใกล้เคียง หรือปลัดเทศบาลนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

๙.๔ การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

(๑) ให้คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแล้วแต่กรณี ในแต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของแต่ละตำแหน่ง และแต่ละวิทยฐานะ ตามแบบที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้

(๒) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบระบบ DPA สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบระบบ DPA สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยให้นำข้อมูลผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละรอบการประเมินของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี แต่ละคนเข้าสู่ระบบดังกล่าว เป็นประจำทุกรอบการประเมิน

(๓) ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี ต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด และมีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงผ่านเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๙.๕ ให้เทศบาลนำผลการประเมินการพัฒนาตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคล
ของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี ดังนี้

(๑) ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ
ของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี ตามที่กำหนด
ไว้ในข้อ ๑๐ - ข้อ ๑๕ และแนวปฏิบัติกรดำเนินการขอมีวิทยฐานะและขอเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลา
เปลี่ยนผ่าน ที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๒ แล้วแต่กรณี

(๒) ใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของผู้อำนวยการสถานศึกษา
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ
ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการแต่งตั้งตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๔

(๓) ใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

**ข้อ ๑๐ การประเมินวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการและวิทยฐานะ
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ**

๑๐.๑ ผู้ขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการหรือขอเลื่อน
วิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

(๑) การขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการ ต้องมีระยะเวลา
การดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท.
เทียบเท่า สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ ต้องมีระยะเวลา
การดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการ
มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า

(๒) มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สำหรับวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการ หรือในวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ชำนาญการ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี
ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อยหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ท.
กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(๓) มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลา
อย่างน้อย ๔ ปีต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจัยชี้ขาด
ทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถูกลงโทษทางวินัย
ที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลา
ในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง
หรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ท. กำหนด ให้ลดระยะเวลา
ตาม (๑) เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตาม (๒) จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลา
ตาม (๓) เหลือ ๓ ปี

สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ
เฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย
นาทวี และจะนะ) หากประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ โดยใช้สิทธินี้ระยะเวลาที่คูณ

ตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการนับระยะเวลาที่ผู้ขออยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้ใช้สิทธินับระยะเวลาที่ผู้ขอได้ในคุณสมบัติ ตาม (๑) และมีการพัฒนางานตามข้อตกลงตาม (๒) ในช่วงระยะเวลาที่ย้อนหลัง จำนวน ๑ รอบการประเมิน มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพตาม (๓) ในช่วงระยะเวลาที่ย้อนหลัง ๒ ปี และเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลเป็นผู้รับรองข้อมูลหลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่าไม่คุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๑๐.๒ ผู้ขอต้องผ่านการประเมินผลงาน ๒ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก

(๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำหรับการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการหรือในช่วงที่ดำรงวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการสำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี

(๒) การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เสนอใน (๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พิจารณาจากผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ ตามรูปแบบที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ จำนวน ๑ ไฟล์

๑๐.๓ การประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารและด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ให้มีคณะกรรมการประเมินผลงาน จำนวน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้

๑๐.๔ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ

๑๐.๕ การพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผลงาน ให้ ก.ท.จ. เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA ทั้งนี้ เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณาผลการประเมินผลงาน และมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๑๐.๖ วิธีการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ

(๑) ผู้ที่มีคุณสมบัติตาม ๑๐.๑ และประสงค์จะขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณีให้ยื่นคำขอต่อเทศบาลได้ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้เทศบาลนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน หรือ ๑ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๓) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

- ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอใน ๒) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

- ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอใน ๒) จำนวน ๑ ไฟล์

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่เห็นชอบผลการประเมินผลงานที่ยื่นคำขอไว้เดิมก่อน

(๒) ให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติรวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบ DPA

(๓) เมื่อหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลตรวจสอบแล้วปรากฏว่าผู้ขอมีคุณสมบัติและส่งหลักฐานครบถ้วนให้เทศบาลส่งผ่านข้อมูล ต่อสำนักงาน ก.ท.จ. เพื่อตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ผ่านระบบ DPA แต่หากหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอเป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ให้สถานศึกษาโดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

(๔) ให้สำนักงาน ก.ท.จ. เสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ ให้ดำเนินการโดยลับ สำหรับบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้สำนักงาน ก.ท. เสนอ ก.ท. พิจารณาเห็นชอบเพื่อประเมินผลงานดังกล่าวต่อไป

(๕) ให้สำนักงาน ก.ท.จ. ส่งผ่านข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไปตามแนวทางที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานควรดำเนินการประเมินให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว นับแต่วันที่ได้รับคำขอและหลักฐานผ่านระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์

/(๖) เมื่อสำนักงาน...

(๖) เมื่อสำนักงาน ก.ท.จ. ได้รับผลการประเมินผลงานจากกรรมการทั้ง ๓ คน แล้วให้นำผลการประเมินเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบหรือไม่ให้ความเห็นชอบ แล้วแต่กรณี ต่อไปจากนั้นให้สำนักงาน ก.ท.จ. แจ้งมติ ก.ท.จ. เป็นลายลักษณ์อักษร ผ่านระบบ DPA ให้เทศบาลเพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

(๗) การแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำนักงานอนุการหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำนักงานอนุการพิเศษ

๑) กรณีวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำนักงานอนุการ ให้นายกเทศมนตรี โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้ขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำนักงานอนุการ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ ได้ตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

๒) กรณีวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำนักงานอนุการพิเศษ ให้นายกเทศมนตรี โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำนักงานอนุการพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ ได้ตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

กรณีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ใช้สิทธิในระยะเวลาที่คุ้มครองตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการนับระยะเวลาที่คุ้มครองในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำนักงานอนุการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำนักงานอนุการพิเศษ เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะแล้ว หากจะย้ายไปดำรงตำแหน่งหรือไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาสและสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมียะระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มียผลการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

กรณีผู้ที่มาช่วยปฏิบัติราชการในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำนักงานอนุการหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำนักงานอนุการพิเศษ หากจะขอกลับสังกัดเดิมหรือขอไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมียะระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มียผลการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

(๘) การรายงานผลการแต่งตั้ง เมื่อนายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำนักงานอนุการ หรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำนักงานอนุการพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้เทศบาลส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ให้สถานศึกษา สำนักงาน ก.ท.จ. และสำนักงาน ก.ท. ต่อไป

(๙) กรณีการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำนักงานอนุการ หรือขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำนักงานอนุการพิเศษ สำหรับผู้ที่เคยเกษียณอายุราชการให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ต่อสถานศึกษา เพื่อดำเนินการตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติรวมทั้งหลักฐานของผู้ขอที่เกี่ยวข้อง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลนำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๑๑ การประเมินวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเชี่ยวชาญ

๑๑.๑ ผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเชี่ยวชาญ ต้องมีคุณสมบัติ นับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

(๑) การขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเชี่ยวชาญ ต้องมี ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า

(๒) มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(๓) มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลา ย้อนหลัง ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินัยชี้ขาด ทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถูกลงโทษ ทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ท. กำหนด ให้ลดระยะเวลา ตาม (๑) เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน และมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตาม (๒) จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลา ตาม (๓) เหลือ ๓ ปี

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลเป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐานและคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่าไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๑๑.๒ ผู้ขอต้องผ่านการประเมินผลงาน ๓ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงวิทยฐานะ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ

๒) การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เสนอใน ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเชี่ยวชาญ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ และส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ ตามรูปแบบที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ จำนวน ๑ ไฟล์

/ด้านที่ ๓ ...

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องมีผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา หรือนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเชี่ยวชาญ จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณี ตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะ นับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

๑๑.๓ การประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้

๑๑.๔ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

๑๑.๕ การพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผลงาน ให้สำนักงาน ก.ท. เสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบ ผลการประเมินผลงานดังกล่าว แล้วแต่กรณี

กรณี ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาเทศบาลนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA ทั้งนี้ เมื่อ ก.ท. พิจารณาผลการประเมินผลงานและมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

กรณีที่มีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ เมื่อ ก.ท. มีมติให้ความเห็นชอบให้มีผลไม่ก่อนวันที่หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาเทศบาลนำข้อมูลผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ในรูปแบบไฟล์ PDF เข้าสู่ระบบ DPA

๑๑.๖ วิธีการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเชี่ยวชาญ

(๑) ผู้ที่มีคุณสมบัติตาม ๑๑.๑ และประสงค์จะขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเชี่ยวชาญ ให้ยื่นคำขอต่อเทศบาลได้ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาเทศบาลนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๓) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

- ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอใน ๒) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

- ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอใน ๒) จำนวน ๑ ไฟล์

๔) ผลงานทางวิชาการตามที่ ก.ท. กำหนด

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่เห็นชอบผลการประเมินผลงานที่ยื่นคำขอไว้เดิมก่อน

(๒) ให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบ DPA

(๓) ให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) แล้วเสนอนายกเทศมนตรีเห็นชอบส่งผ่านข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานตามที่กำหนดดังกล่าวในระบบ DPA ต่อสำนักงาน ก.ท.จ. เพื่อตรวจสอบและรับรอง จากนั้นส่งผ่านข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานตามที่กำหนดดังกล่าวในระบบ DPA ต่อสำนักงาน ก.ท. เพื่อดำเนินการต่อไป แต่หากตรวจสอบแล้วปรากฏว่าผู้ขอไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ให้สถานศึกษาโดยเร็วเพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

(๔) ให้สำนักงาน ก.ท. ตรวจสอบคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอ ตามที่กำหนดไว้ใน (๑) หากตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอมีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดถูกต้องครบถ้วน ให้จัดส่งข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินผลงานจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ ก.ท. กำหนด เพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป

กรณีที่สำนักงาน ก.ท. ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดใน (๑) ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ต่อสำนักงาน ก.ท.จ. โดยเร็ว เพื่อให้แจ้งเทศบาล สถานศึกษา และผู้ขอ ทราบต่อไป

(๕) ให้สำนักงาน ก.ท. เสนอ ก.ท. พิจารณาเห็นชอบบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเชี่ยวชาญ ในด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ

(๖) ให้สำนักงาน ก.ท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอ ในด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ ให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.ท. กำหนด และให้สำนักงาน ก.ท. ส่งข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินผลงานดังกล่าวดำเนินการประเมินผลงานตามแนวทางที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ ต่อไป

(๗) การประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ให้ดำเนินการดังนี้

/๑) ให้คณะกรรมการ..

๑) ให้คณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามแนวทางที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ โดยคณะกรรมการประเมินผลงานควรดำเนินการประเมินให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ท. ส่งคำขอและหลักฐานของผู้ขอผ่านระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์

๒) กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ แล้ว ปรากฏผลการประเมินผ่านเกณฑ์ให้สำนักงาน ก.ท. นำเสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผ่านเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อ ก.ท. มีมติเห็นชอบแล้วให้สำนักงาน ก.ท. แจ้งสำนักงาน ก.ท.จ. เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA จากนั้นให้สำนักงาน ก.ท.จ. นำเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเชี่ยวชาญ

๓) กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาแล้ว มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ แต่ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ เห็นควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ โดยมีผลการประเมินจากคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ผ่านเกณฑ์และไม่เป็นการแก้ไขข้อมูลที่กระทบต่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ ให้สำนักงาน ก.ท. นำเสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบให้ปรับปรุงผลงาน เมื่อ ก.ท. มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงผลงานแล้ว ให้สำนักงาน ก.ท. แจ้งสำนักงาน ก.ท.จ. แจ้งเทศบาลและผู้ขอดำเนินการปรับปรุงผลงานตามข้อสังเกตของกรรมการประเมิน โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ท. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงาน ก.ท.จ. และเทศบาล ทราบ เมื่อผู้ขอปรับปรุงผลงานทางวิชาการครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ให้ส่งผลงานทางวิชาการในรูปแบบไฟล์ PDF ผ่านระบบ DPA ตามที่กำหนดไว้ใน (๒) ไปยังสำนักงาน ก.ท. เพื่อส่งผลงานทางวิชาการให้คณะกรรมการประเมินผลงานชุดเดิมดำเนินการตรวจและประเมินต่อไป ทั้งนี้ หากกรรมการประเมินผลงานคนเดิมไม่สามารถประเมินได้ด้วยเหตุผลใดก็ตาม ให้สำนักงาน ก.ท. แต่งตั้งกรรมการประเมินผลงานคนอื่นจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท. กำหนดแทนได้ โดยให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA และกรณีผู้ขอไม่ส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกตภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งพ้นระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าสละสิทธิ์

เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงาน ได้ประเมินผลงานด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอปรับปรุงแล้ว ปรากฏผลการประเมินผ่านเกณฑ์ ให้สำนักงาน ก.ท. นำเสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผ่านเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อ ก.ท. มีมติเห็นชอบแล้วให้สำนักงาน ก.ท. แจ้งสำนักงาน ก.ท.จ. เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA จากนั้นให้สำนักงาน ก.ท.จ. นำเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเชี่ยวชาญ

๔) กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ แล้ว ปรากฏผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ให้สำนักงาน ก.ท. นำเสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อ ก.ท. มีมติแล้วให้สำนักงาน ก.ท. แจ้งสำนักงาน ก.ท.จ. เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA จากนั้นให้สำนักงาน ก.ท.จ. นำเสนอ ก.ท.จ. เพื่อทราบ พร้อมแจ้งเทศบาลและผู้ขอทราบต่อไป

๕) ในการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ดังกล่าว ให้คณะกรรมการประเมินผลงานจัดส่งข้อมูลผลการประเมินผลงานตามแบบที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ เข้าสู่ระบบ DPA ให้สำนักงาน ก.ท. ทราบ และนำเสนอ ก.ท. พิจารณาต่อไป

๖) เมื่อ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผ่านเกณฑ์แล้ว ให้เผยแพร่หลักฐานประกอบการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต่อสาธารณะได้

(๘) การแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเชี่ยวชาญ ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเชี่ยวชาญ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ ได้ตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการให้พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

(๙) การรายงานผลการแต่งตั้ง เมื่อนายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเชี่ยวชาญแล้วให้เทศบาลส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ให้สถานศึกษา สำนักงาน ก.ท.จ. และสำนักงาน ก.ท. ต่อไป

(๑๐) การขอลืออนวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเชี่ยวชาญ สำหรับผู้ที่เกษียณอายุราชการ ให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ต่อเทศบาล เพื่อดำเนินการตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอที่เกี่ยวข้องโดยให้หัวหน้าส่วนราชการ ด้านการศึกษาเทศบาลนำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีเกษียณอายุราชการ

กรณีที่คุณคณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาแล้วเห็นว่าควรมีการปรับปรุง ผลงานทางวิชาการ ผู้ขอจะต้องเสนอผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นพนักงานครูเทศบาล

ข้อ ๑๒ การประเมินวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการและวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๑๒.๑ ผู้ขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

(๑) การขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ ต้องมีระยะเวลา การดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า

(๒) มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สำหรับวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ หรือในวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ สำหรับการขอเลื่อน วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีการทำงานเป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(๓) มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลา อย่างน้อย ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจัยชี้ขาด ทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดรองผู้อำนวยการสถานศึกษาถูกลงโทษทางวินัย ที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลา ในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ท. กำหนด ให้ลดระยะเวลาตาม (๑) เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตาม (๒) จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลาตาม (๓) เหลือ ๓ ปี

สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) หากประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ โดยใช้สิทธิในระยะเวลาทวิคูณตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการนี้ระยะเวลาทวิคูณในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้ใช้สิทธิในระยะเวลาทวิคูณได้ในคุณสมบัติ ตาม (๑) และมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตาม (๒) ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อยจำนวน ๑ รอบการประเมิน มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพตาม (๓) ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๒ ปี และเป็นผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่ อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่าไม่คุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๑๒.๒ ผู้ขอต้องผ่านการประเมินผลงาน ๒ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก

(๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาสำหรับการขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ หรือในช่วงที่ดำรงวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการสำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี

(๒) การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เสนอใน (๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ทั้งนี้ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พิจารณาจากผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ ตามรูปแบบที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ จำนวน ๑ ไฟล์

๑๒.๓ การประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้

๑๒.๔ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมิ
วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะ
รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต้องได้คะแนนจาก
กรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมิวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐
สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๑๒.๕ การพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผลงาน ให้ ก.ท.จ. เป็นผู้พิจารณา
ให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้อำนวยการสถานศึกษานำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมิน
ครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA ทั้งนี้ เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณาผลการประเมินผลงานและมีมติเป็นประการใดแล้ว
ให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๑๒.๖ วิธีการขอมิวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ
รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

(๑) ผู้ที่มีคุณสมบัติตาม ๑๒.๑ และประสงค์จะขอมิวิทยฐานะรองผู้อำนวยการ
ชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้ยื่นคำขอต่อสถานศึกษา
ได้ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้สถานศึกษานำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑) ผลการพัฒนาตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน
หรือ ๒ รอบการประเมิน หรือ ๑ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ
หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๓) ไฟล์วิดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

- ไฟล์วิดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ
หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอใน ๒) ซึ่งแสดง
ให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

- ไฟล์วิดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอใน ๒) จำนวน ๑ ไฟล์

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้อง
ได้รับหนังสือแจ้งมติไม่เห็นชอบผลการประเมินผลงานที่ยื่นคำขอไว้เดิมก่อน

(๒) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐาน
ของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบ DPA

(๓) เมื่อผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอมีคุณสมบัติ
และส่งหลักฐานครบถ้วนให้เทศบาลส่งผ่านข้อมูลต่อสำนักงาน ก.ท.จ. เพื่อตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ
รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ผ่านระบบ DPA แต่หากตรวจสอบแล้วปรากฏว่าผู้ขอเป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติ
หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผล
ผ่านระบบ DPA ให้สถานศึกษาโดยเร็วเพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

/(๔) ให้สำนักงาน...

(๔) ให้สำนักงาน ก.ท.จ. เสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบให้นายกเทศมนตรี แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา จากบัญชีรายชื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ ให้ดำเนินการโดยลับ สำหรับบัญชีรายชื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิให้สำนักงาน ก.ท. เสนอ ก.ท. พิจารณาเห็นชอบเพื่อประเมินผลงานดังกล่าวต่อไป

(๕) ให้สำนักงาน ก.ท.จ. ส่งผ่านข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการ ประเมินผลงานเพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไปตามแนวทางที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานควรดำเนินการประเมินให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว นับแต่วันที่ได้รับคำขอและหลักฐาน ผ่านระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์

(๖) เมื่อสำนักงาน ก.ท.จ. ได้รับผลการประเมินผลงานจากกรรมการทั้ง ๓ คน แล้วให้นำผลการประเมินเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบหรือไม่ให้ความเห็นชอบ แล้วแต่กรณี ต่อไป จากนั้นให้สำนักงาน ก.ท.จ. แจ้งมติ ก.ท.จ. เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้เทศบาลเพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

(๗) การแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการหรือเลื่อนวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๑) กรณีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบ ของ ก.ท.จ. ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้ขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ ได้ตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลได้รับเงินเดือนสูง กว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

๒) กรณีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษให้นายกเทศมนตรี โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูง กว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ ได้ตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการให้พนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษาเทศบาลได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

กรณีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ใช้สิทธิในระยะเวลาที่ คุณ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการนับระยะเวลาที่ คุณในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในการขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการหรือเลื่อนวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะแล้ว หากจะย้ายไปดำรงตำแหน่ง หรือไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมียุทธศาสตร์ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่ผลการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

กรณีผู้ที่มาช่วยปฏิบัติราชการในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการ หรือเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หากจะขอกลับสังกัดเดิม หรือขอไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมียุทธศาสตร์ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต ่วันที่มีผลการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

(๘) การรายงานผลการแต่งตั้ง เมื่อนายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการ หรือเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้เทศบาล ส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ให้สถานศึกษา สำนักงาน ก.ท.จ. และสำนักงาน ก.ท. ต่อไป

(๙) กรณีการขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ หรือขอเลื่อนวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำหรับผู้ที่เกษียณอายุราชการให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ต่อสถานศึกษา เพื่อดำเนินการตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอที่เกี่ยวข้อง โดยให้ ผู้อำนวยการสถานศึกษานำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีทีเกษียณอายุราชการ

ข้อ ๑๓ การประเมินวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

๑๓.๑ ผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

(๑) การขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า

(๒) มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีการงานเป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(๓) มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลา ย้อนหลัง ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินัยจัญชี้ขาด ทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาถูกลงโทษ ทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินัยจัญชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ท. กำหนด ให้ลดระยะเวลา ตาม (๑) เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน และมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตาม (๒) จำนวน ๒ รอบการประเมินและลด ช่วงระยะเวลา ตาม (๓) เหลือ ๓ ปี

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่าไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ ขาดคุณสมบัติ

๑๓.๒ ผู้ขอต้องผ่านการประเมินผลงาน ๓ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

/๒) การนำเสนอ...

๒) การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เสนอใน ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ทั้งนี้ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องมีผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นผลงานวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา หรือนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติ ที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณี ตามเงื่อนไขการลดระยะเวลา ในการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะ นับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วน หนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อน ตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

๑๓.๓ การประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้

๑๓.๔ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต้องได้คะแนนจาก กรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

๑๓.๕ การพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผลงาน ให้สำนักงาน ก.ท. เสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบ ผลการประเมินผลงานดังกล่าว แล้วแต่กรณี

กรณี ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA ทั้งนี้ เมื่อ ก.ท. พิจารณา ผลการประเมินผลงานและมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

กรณีที่มีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ เมื่อ ก.ท. มีมติให้ความเห็นชอบ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้อำนวยการสถานศึกษานำข้อมูลผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF เข้าสู่ระบบ DPA

๑๓.๖ วิธีการขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

(๑) ผู้ที่มีคุณสมบัติตาม ๑๓.๑ และประสงค์จะขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ให้ยื่นคำขอต่อสถานศึกษา ได้ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้สถานศึกษานำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐานดังต่อไปนี้

๑) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๓) ไฟล์วิดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

- ไฟล์วิดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอใน ๒) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

- ไฟล์วิดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอใน ๒) จำนวน ๑ ไฟล์

๔) ผลงานทางวิชาการ ตามที่ ก.ท. กำหนด

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่เห็นชอบผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

(๒) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบ DPA

(๓) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) แล้วเสนอนายกเทศมนตรีเห็นชอบส่งผ่านข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานตามที่กำหนดดังกล่าวในระบบ DPA ต่อสำนักงาน ก.ท.จ. เพื่อตรวจสอบและรับรอง จากนั้นส่งผ่านข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานตามที่กำหนดดังกล่าวในระบบ DPA ต่อสำนักงาน ก.ท. เพื่อดำเนินการต่อไป แต่หากตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอไม่มีคุณสมบัติหรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ให้สถานศึกษาโดยเร็วเพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

(๔) ให้สำนักงาน ก.ท. ตรวจสอบคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) หากตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอมีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดถูกต้องครบถ้วน ให้จัดส่งข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินผลงานจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท. กำหนด เพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป

กรณีที่สำนักงาน ก.ท. ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ต่อสำนักงาน ก.ท.จ. โดยเร็ว เพื่อให้แจ้งเทศบาล สถานศึกษา และผู้ขอ ทราบต่อไป

(๕) ให้สำนักงาน ก.ท. เสนอ ก.ท. พิจารณาเห็นชอบบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ในด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ

(๖) ให้สำนักงาน...

(๖) ให้สำนักงาน ก.ท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอ ในด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ ให้ดำเนินการโดยลับและดำเนินการผ่านระบบ DPA และให้สำนักงาน ก.ท. ส่งข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินผลงานดังกล่าว ดำเนินการประเมินผลงานตามแนวทางที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ ต่อไป

(๗) การประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ให้ดำเนินการดังนี้

๑) ให้คณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามแนวทางที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ โดยคณะกรรมการประเมินผลงานควรดำเนินการประเมินให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ท. ส่งคำขอและหลักฐานของผู้ขอผ่านระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์

๒) กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ แล้ว ปรากฏผลการประเมินผ่านเกณฑ์ ให้สำนักงาน ก.ท. นำเสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผ่านเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อ ก.ท. มีมติเห็นชอบแล้ว ให้สำนักงาน ก.ท. แจ้งสำนักงาน ก.ท.จ. เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA จากนั้นให้สำนักงาน ก.ท.จ. นำเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

๓) กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาแล้ว มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ แต่ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ เห็นควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ โดยมีผลการประเมินจากคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ผ่านเกณฑ์และไม่เป็นการแก้ไขข้อมูลที่กระทบต่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ ให้สำนักงาน ก.ท. นำเสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบให้ปรับปรุงผลงาน เมื่อ ก.ท. มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงผลงานแล้ว ให้สำนักงาน ก.ท. แจ้งสำนักงาน ก.ท.จ. แจ้งเทศบาลและผู้ขอดำเนินการปรับปรุงผลงานตามข้อสังเกตของกรรมการประเมิน โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ท. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงาน ก.ท.จ. และเทศบาล ทราบ เมื่อผู้ขอปรับปรุงผลงานทางวิชาการครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ให้ส่งผลงานทางวิชาการในรูปแบบไฟล์ PDF ผ่านระบบ DPA ตามที่กำหนดไว้ใน (๒) ไปยังสำนักงาน ก.ท. เพื่อส่งผลงานทางวิชาการให้คณะกรรมการประเมินผลงานชุดเดิมดำเนินการตรวจและประเมินต่อไป ทั้งนี้ หากกรรมการประเมินผลงานคนเดิมไม่สามารถประเมินได้ด้วยเหตุผลใดก็ตาม ให้สำนักงาน ก.ท. แต่งตั้งกรรมการประเมินผลงานคนอื่นจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท. กำหนด แทนได้ โดยให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA และกรณีผู้ขอไม่ส่งผลงานทางวิชาการ ที่ปรับปรุงตามข้อสังเกต ภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งพ้นระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าสละสิทธิ์

เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงาน ได้ประเมินผลงานด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอปรับปรุงแล้ว ปรากฏผลการประเมินผ่านเกณฑ์ ให้สำนักงาน ก.ท. นำเสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผ่านเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อ ก.ท. มีมติเห็นชอบแล้วให้สำนักงาน ก.ท. แจ้งสำนักงาน ก.ท.จ. เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA จากนั้นให้สำนักงาน ก.ท.จ. นำเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

๔) กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ แล้ว ปรากฏผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ให้สำนักงาน ก.ท. นำเสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อ ก.ท. มีมติแล้ว ให้สำนักงาน ก.ท. แจ้งสำนักงาน ก.ท.จ. เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA จากนั้นให้สำนักงาน ก.ท.จ. นำเสนอ ก.ท.จ. เพื่อทราบ พร้อมแจ้งเทศบาลและผู้ขอทราบต่อไป

๕) ในการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ดังกล่าว ให้คณะกรรมการประเมินผลงานจัดส่งข้อมูลผลการประเมินผลงานตามแบบที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ เข้าสู่ระบบ DPA ให้สำนักงาน ก.ท. ทราบ เพื่อนำเสนอ ก.ท. พิจารณาต่อไป

๖) เมื่อ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผ่านเกณฑ์แล้ว ให้เผยแพร่หลักฐานประกอบการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต่อสาธารณะได้

(๘) การแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ให้นายกเทศมนตรี โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ ได้ตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา เทศบาลได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

(๙) การรายงานผลการแต่งตั้ง เมื่อนายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญแล้ว ให้เทศบาลส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ให้สถานศึกษา สำนักงาน ก.ท.จ. และสำนักงาน ก.ท. ต่อไป

(๑๐) การขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำหรับผู้ที่เกษียณอายุราชการให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ต่อสถานศึกษา เพื่อดำเนินการตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอที่เกี่ยวข้องโดยให้ผู้ชำนาญการสถานศึกษานำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่เกษียณอายุราชการ

กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาแล้วเห็นว่าควรมีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ผู้ขอจะต้องเสนอผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นพนักงานครูเทศบาล

ข้อ ๑๔ การประเมินวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการและวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๑๔.๑ ผู้ขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

(๑) การขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า

(๒) มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สำหรับวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ หรือในวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีการงานเป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(๓) มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดผู้อำนวยการสถานศึกษาถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ท. กำหนด ให้ลดระยะเวลาตาม (๑) เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตาม (๒) จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลาตาม (๓) เหลือ ๓ ปี

สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) หากประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ โดยใช้สิทธินี้ระยะเวลาที่คำนวณตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการนับระยะเวลาที่คำนวณในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้ใช้สิทธินี้ระยะเวลาที่คำนวณได้ในคุณสมบัติ ตาม (๑) และมีการพัฒนางานตามข้อตกลงตาม (๒) ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย จำนวน ๑ รอบการประเมิน มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตาม (๓) ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๒ ปี และเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่ อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาเทศบาลเป็นผู้รับรองข้อมูลหลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่าไม่คุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขนี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๑๔.๒ ผู้ขอต้องผ่านการประเมินผลงาน ๒ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก

(๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาสำหรับการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ หรือในช่วงที่ดำรงวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการสำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี

(๒) การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เสนอในข้อ (๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ทั้งนี้ให้นำเสนอเป็นไฟล์วิดีโอที่ส่งตามรูปแบบที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ จำนวน ๑ ไฟล์

/ด้านที่ ๒...

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ และส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ ตามรูปแบบที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ จำนวน ๑ ไฟล์

๑๔.๓ การประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารและด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้

๑๔.๔ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต้องได้คะแนนจาก กรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ และไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๑๔.๕ การพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผลงาน ให้ ก.ท.จ. เป็นผู้พิจารณา ให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้ง หลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA ทั้งนี้ เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณาผลการประเมินและมีมติ เป็นประการใดแล้ว ให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๑๔.๖ วิธีการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

(๑) ผู้ที่มีคุณสมบัติตาม ๑๔.๑ และประสงค์จะขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้ยื่นคำขอต่อเทศบาล ได้ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้เทศบาลนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน หรือ ๑ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๓) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

- ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอใน ๒) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

- ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอใน ๒) จำนวน ๑ ไฟล์

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับ หนังสือแจ้งมติไม่เห็นชอบผลการประเมินผลงานที่ยื่นคำขอไว้เดิมก่อน

(๒) ให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลตรวจสอบและรับรอง คุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบ DPA

(๓) เมื่อหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาเทศบาลตรวจสอบแล้วปรากฏว่าผู้ขอมีคุณสมบัติและส่งหลักฐานครบถ้วนให้เทศบาลส่งผ่านข้อมูลต่อสำนักงาน ก.ท.จ. เพื่อตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ผ่านระบบ DPA แต่หากหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาเทศบาลตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอเป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ให้สถานศึกษาโดยเร็วเพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

(๔) ให้สำนักงาน ก.ท.จ. เสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ ให้ดำเนินการโดยลับ สำหรับบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้สำนักงาน ก.ท. เสนอ ก.ท. พิจารณาเห็นชอบเพื่อประเมินผลงานดังกล่าวต่อไป

(๕) ให้สำนักงาน ก.ท.จ. ส่งผ่านข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไปตามแนวทางที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินการประเมินให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว นับแต่วันที่ได้รับคำขอและหลักฐานผ่านระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์

(๖) เมื่อสำนักงาน ก.ท.จ. ได้รับผลการประเมินผลงานจากกรรมการทั้ง ๓ คน แล้วให้นำผลการประเมินเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบหรือไม่ให้ความเห็นชอบ แล้วแต่กรณีต่อไป จากนั้นให้สำนักงาน ก.ท.จ. แจ้งมติ ก.ท.จ. เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้เทศบาลเพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

(๗) การแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๑) กรณีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้ขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ ได้ตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาศึกษาเทศบาลได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

๒) กรณีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ ได้ตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาศึกษาเทศบาลได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

กรณีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ใช้สิทธินี้ระยะเวลาทวีคูณตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการนับระยะเวลาทวีคูณในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะแล้ว หากจะย้ายไปดำรงตำแหน่งหรือไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ)จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่ผลการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

กรณีผู้ที่มาช่วยปฏิบัติราชการในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ หรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หากจะขอกลับสังกัดเดิมหรือขอไปช่วยปฏิบัติราชการ นอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมียุทธศาสตร์ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่ผลการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะเว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

(๘) การรายงานผลการแต่งตั้ง เมื่อนายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้เทศบาลส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ให้สถานศึกษา สำนักงาน ก.ท.จ. และสำนักงาน ก.ท. ต่อไป

(๙) กรณีการขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ หรือขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการให้ผู้ยื่นคำขอพร้อมหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ต่อสถานศึกษา เพื่อดำเนินการตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอที่เกี่ยวข้อง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลนำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่เกษียณอายุราชการ

ข้อ ๑๕ การประเมินวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญและวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

๑๕.๑ ผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

(๑) การขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า

(๒) มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษสำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ หรือในวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญสำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลา ย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด และมีผลการประเมิน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(๓) มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลา ย้อนหลัง ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ท. กำหนด ให้ลดระยะเวลาตาม (๑) เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน และมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตาม (๒) จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลาตาม (๓) เหลือ ๓ ปี

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาล เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่าไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๑๕.๒ ผู้ขอต้องผ่านการประเมินผลงาน ๓ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงวิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษหรือวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ แล้วแต่กรณี

๒) การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เสนอใน ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ทั้งนี้ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา พิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ ตามรูปแบบที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี มีรายละเอียดดังนี้

(๑) วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา หรือนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF

(๒) วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา และนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai-Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณี ตามเงื่อนไขการลดระยะเวลา ในการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะ นับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

๑๕.๓ การประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้

๑๕.๔ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

๑๕.๕ การพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผลงาน ให้สำนักงาน ก.ท. เสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบ ผลการประเมินผลงานดังกล่าว แล้วแต่กรณี

กรณี ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่เทศบาลนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA ทั้งนี้ เมื่อ ก.ท. พิจารณาผลการประเมินผลงานและมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

กรณีที่มีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ เมื่อ ก.ท. มีมติให้ความเห็นชอบให้มีผลไม่ก่อนวันที่เทศบาลนำข้อมูลผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF เข้าสู่ระบบ DPA

๑๕.๖ ผู้ขอที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องเป็นผู้ผ่านการพัฒนา ก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนดด้วย

๑๕.๗ เมื่อ ก.ท. พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๑๕.๘ วิธีการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญและวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

(๑) ผู้ที่มีคุณสมบัติตาม ๑๕.๑ และประสงค์จะขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้ยื่นคำขอต่อเทศบาลได้ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาอย่างน้อยหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๓) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

- ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอใน ๒) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

- ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอใน ๒) จำนวน ๑ ไฟล์

๔) ผลงานทางวิชาการ ตามที่ ก.ท. กำหนด

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่เห็นชอบผลการประเมินผลงานที่ยื่นคำขอไว้เดิมก่อน

/(๒) ให้หัวหน้า...

(๒) ให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาเทศบาลตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบ DPA

(๓) เมื่อหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาเทศบาลตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอมีคุณสมบัติและส่งหลักฐานครบถ้วนให้เทศบาลส่งผ่านข้อมูลต่อสำนักงาน ก.ท.จ. เพื่อตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ผ่านระบบ DPA แต่หากหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาเทศบาลตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอเป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ให้สถานศึกษาโดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

(๔) ให้สำนักงาน ก.ท. ตรวจสอบคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) กรณีที่สำนักงาน ก.ท. ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ต่อสำนักงาน ก.ท.จ. โดยเร็ว เพื่อให้แจ้งเทศบาล สถานศึกษา และผู้ขอ ทราบต่อไป

กรณีที่สำนักงาน ก.ท. ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอมีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ถูกต้องครบถ้วน ให้จัดส่งข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินผลงานจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท. กำหนด เพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป

(๕) ให้สำนักงาน ก.ท. เสนอ ก.ท. พิจารณาเห็นชอบบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญและวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษในด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ

(๖) ให้สำนักงาน ก.ท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอ ในด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ ให้ดำเนินการโดยลับและดำเนินการผ่านระบบ DPA และให้สำนักงาน ก.ท. ส่งข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินผลงานดังกล่าวดำเนินการประเมินผลงานตามแนวทางที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ ต่อไป

(๗) การประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ให้ดำเนินการดังนี้

๑) ให้คณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามแนวทางที่ ก.ท. กำหนด โดยให้คณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินการประเมินให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ท. ส่งคำขอและหลักฐานของผู้ขอผ่านระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์

๒) กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ แล้ว ปรากฏผลการประเมินผ่านเกณฑ์ ให้สำนักงาน ก.ท. นำเสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผ่านเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อ ก.ท. มีมติเห็นชอบแล้ว ให้สำนักงาน ก.ท. แจ้งสำนักงาน ก.ท.จ. เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA จากนั้นให้สำนักงาน ก.ท.จ. นำเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี

๓) กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาแล้ว มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ แต่ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ เห็นควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ โดยมีผลการประเมินจากคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ผ่านเกณฑ์และไม่เป็นการแก้ไขข้อมูลที่กระทบต่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ ให้สำนักงาน ก.ท. นำเสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบให้ปรับปรุงผลงาน เมื่อ ก.ท. มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงผลงานแล้ว ให้สำนักงาน ก.ท. แจ้งสำนักงาน ก.ท.จ. แฉงเทศบาลและผู้ขอดำเนินการปรับปรุงผลงานตามข้อสังเกตของกรรมการประเมิน โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ท. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงาน ก.ท.จ. และเทศบาล ทราบ เมื่อผู้ขอปรับปรุงผลงานทางวิชาการครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ให้ส่งผลงานทางวิชาการในรูปแบบไฟล์ PDF ผ่านระบบ DPA ตามที่กำหนดไว้ใน (๒) ไปยังสำนักงาน ก.ท. เพื่อส่งผลงานทางวิชาการให้คณะกรรมการประเมินผลงานชุดเดิมดำเนินการตรวจและประเมินต่อไป ทั้งนี้ หากกรรมการประเมินผลงานคนเดิมไม่สามารถประเมินได้ด้วยเหตุผลใดก็ตาม ให้สำนักงาน ก.ท. แต่งตั้งกรรมการประเมินผลงานคนอื่นจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท. กำหนดแทนได้ โดยให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA และกรณีผู้ขอไม่ส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกตภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งพ้นระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าสละสิทธิ์

เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงาน ได้ประเมินผลงานด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอปรับปรุงแล้ว ปรากฏผลการประเมินผ่านเกณฑ์ ให้สำนักงาน ก.ท. นำเสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผ่านเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อ ก.ท. มีมติเห็นชอบแล้ว ให้สำนักงาน ก.ท. แจ้งสำนักงาน ก.ท.จ. เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA จากนั้นให้สำนักงาน ก.ท.จ. นำเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี

๔) กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาแล้ว และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ แล้ว ปรากฏผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ให้สำนักงาน ก.ท. นำเสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อ ก.ท. มีมติแล้วให้สำนักงาน ก.ท. แจ้งสำนักงาน ก.ท.จ. เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA จากนั้นให้สำนักงาน ก.ท.จ. นำเสนอ ก.ท.จ. เพื่อทราบ พร้อมแจ้งเทศบาลและผู้ขอทราบต่อไป

๕) ในการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ดังกล่าว ให้คณะกรรมการประเมินผลงานจัดส่งข้อมูลผลการประเมินผลงานตามแบบที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ เข้าสู่ระบบ DPA ให้สำนักงาน ก.ท. ทราบ เพื่อนำเสนอ ก.ท. พิจารณาต่อไป

๖) เมื่อ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผ่านเกณฑ์แล้ว ให้เผยแพร่หลักฐานประกอบการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต่อสาธารณะได้

(๘) การแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

๑) กรณีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๔

/ได้ตามกฎ...

ได้ตามกฎ ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

๒) กรณีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๕ ได้

(๙) การรายงานผลการแต่งตั้ง เมื่อนายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ หรือวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้เทศบาลส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ให้สถานศึกษา สำนักงาน ก.ท.จ. และสำนักงาน ก.ท. ต่อไป

(๑๐) การขอลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ สำหรับผู้ที่เกษียณอายุราชการให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ต่อเทศบาลเพื่อดำเนินการตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอที่เกี่ยวข้อง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาเทศบาลนำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีทีเกษียณอายุราชการ กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาแล้วเห็นว่าควรมีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ผู้ขอจะต้องเสนอผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นพนักงานครูเทศบาล

หมวด ๓

การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะศึกษานิเทศก์

ข้อ ๑๖ ในหมวด ๓ นี้

“หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาเทศบาล” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลรับผิดชอบงานด้านการศึกษาศึกษาเทศบาล

“ผู้เรียน” หมายความว่า นักเรียน นักศึกษา

“รอบการประเมิน” หมายความว่า ช่วงระยะเวลาในการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ในแต่ละปีงบประมาณ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีถัดไป โดยกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ

“ผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา” หมายความว่า ผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในส่วนราชการด้านการศึกษาที่รับผิดชอบ เมื่อได้มีการดำเนินการตามแผนการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษาหรือการพัฒนาสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษาที่ศึกษานิเทศก์ได้พัฒนาขึ้น

“ข้อตกลงในการพัฒนางาน” (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่ศึกษานิเทศก์ได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในส่วนราชการด้านการศึกษาที่รับผิดชอบโดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่และสอดคล้องกับเป้าหมายบริบทของสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษานโยบายของเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกระทรวงมหาดไทย โดยผู้บังคับบัญชาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

/“ระบบ...

“ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล” (Digital Performance Appraisal) เรียกโดยย่อว่า ระบบ DPA หมายความว่า ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบออนไลน์ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งผ่าน จัดการ และประมวลผลข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน รวมทั้งหลักฐาน ประกอบการพิจารณาเพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

ข้อ ๑๗ ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

๑๗.๑ ให้ศึกษานิเทศก์จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ท. กำหนด แบบท้ายประกาศนี้ ทุกปีงบประมาณ นับตั้งแต่วันที่ทำการแรกของแต่ละปีงบประมาณ โดยเสนอต่อ หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลนั้น กรณีหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลนั้น ไม่สามารถ รับผิดชอบข้อตกลงในการพัฒนางานได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ให้เสนอปลัดเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ กรณีมีเหตุผลความจำเป็นไม่สามารถดำเนินการได้ ให้เสนอ ก.ท.จ. พิจารณากำหนดผู้ให้ความเห็นชอบ ข้อตกลงตามความเหมาะสม

กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ย้ายระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลง ในการพัฒนางานกับหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลต้นสังกัดใหม่ต่อเนื่องกัน ทั้งนี้ ให้หัวหน้าส่วนราชการ ด้านการศึกษาเทศบาลต้นสังกัดเดิม ให้ความเห็นต่อผลการพิจารณาตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ที่จัดทำไว้เดิม แล้วจัดส่งให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลต้นสังกัดใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

กรณีผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาล นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ จนถึงสิ้นปีงบประมาณ

๑๗.๒ องค์ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และมีภาระงานตามที่ ก.ท. กำหนด

(๒) ผลการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการ ด้านการศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน โดยศึกษานิเทศก์ต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย และบริบทของสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา นโยบายของเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกระทรวงมหาดไทย

๑๗.๓ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

(๑) หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลนั้น เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

/กรณี...

กรณีที่หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลนั้นไม่อาจเป็นประธานกรรมการ ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้งหัวหน้าส่วนราชการ ด้านการศึกษาเทศบาลใกล้เคียง หรือปลัดเทศบาลนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

๑๗.๔ การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

(๑) ให้คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงดำเนินการ ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของศึกษานิเทศก์ในแต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมิน ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของแต่ละตำแหน่งและแต่ละวิทยฐานะตามแบบที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้

(๒) ให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลนั้น เป็นผู้รับผิดชอบระบบ DPA และให้ผู้รับผิดชอบระบบ DPA นำข้อมูลผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละรอบการประเมิน ของศึกษานิเทศก์แต่ละคน เข้าสู่ระบบดังกล่าว เป็นประจำทุกรอบการประเมิน

(๓) ศึกษานิเทศก์ต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด และมีผลการประเมิน การพัฒนางานตามข้อตกลง ผ่านเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑๗.๕ ให้เทศบาลนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ของศึกษานิเทศก์ ดังนี้

(๑) ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ของศึกษานิเทศก์ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ และแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและขอเลื่อนวิทยฐานะ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๒ แล้วแต่กรณี

(๒) ใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของศึกษานิเทศก์ เพื่อดำรงไว้ซึ่ง ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับแต่งตั้ง ตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๔

(๓) ใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๑๘ การประเมินวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการและวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

๑๘.๑ ผู้ขอมีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

(๑) การขอมีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า

(๒) มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งศึกษานิเทศก์สำหรับการขอมี วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ หรือในวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการสำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมิน ต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(๓) มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลา ย้อนหลัง ๔ ปีต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณ วิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดศึกษานิเทศก์ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินัยชี้ขาด ทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ท. กำหนด ให้ลดระยะเวลา ตาม (๑) เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตาม (๒) จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลา ตาม (๓) เหลือ ๓ ปี

สำหรับศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดน ภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) หากประสงค์จะขอมี วิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ โดยใช้สิทธินี้ระยะเวลาที่คำนวณตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการนับระยะเวลา วิทยุคุณในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ใช้สิทธินี้ระยะเวลาที่คำนวณได้ในคุณสมบัติ ตาม (๑) โดยต้องมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตาม (๒) ในช่วงระยะเวลาอันหลัง จำนวน ๑ รอบการประเมิน และมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตาม (๓) ในช่วงระยะเวลาอันหลัง ๒ ปี และเป็นศึกษานิเทศก์ ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาเทศบาล เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขนี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๑๘.๒ ผู้ขอต้องผ่านการประเมินผลงาน ๒ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา พิจารณาจาก

(๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการ ด้านการศึกษาตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้น และนำไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หรือดำรงวิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ แล้วแต่กรณี

(๒) การนำเสนอการพัฒนาการนิเทศศึกษากลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ตามโครงการ หรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่เสนอใน (๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการ ตามโครงการหรือกิจกรรม ซึ่งสะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้ ให้นำเสนอ เป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา พิจารณาจากผลงาน หรือผลการปฏิบัติของผู้รับการนิเทศที่สะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา หรือผลการพัฒนา คุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ ตามรูปแบบที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ จำนวน ๑ ไฟล์

๑๘.๓ การประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ท. กำหนด แบบท้ายประกาศนี้

๑๘.๔ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลงานต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ต้องได้คะแนนจาก กรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ และไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

๑๘.๕ การพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผลงาน ให้ ก.ท.จ. เป็นผู้พิจารณา ให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้ง หลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA ทั้งนี้ เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณาผลการประเมินผลงาน และมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๑๘.๖ วิธีการขอมีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

(๑) ผู้ที่มีคุณสมบัติตาม ๑๘.๑ และประสงค์จะขอมีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ ข้าราชการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้ยื่นคำขอต่อเทศบาล ได้ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน หรือ ๑ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศศึกษากลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๓) ไฟล์วิดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

- ไฟล์วิดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาการนิเทศศึกษากลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่เสนอใน ๒) จำนวน ๑ ไฟล์

- ไฟล์วิดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือ การจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนที่เสนอใน ๒) จำนวน ๑ ไฟล์

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับ หนังสือแจ้งมติไม่เห็นชอบผลการประเมินผลงานที่ยื่นคำขอไว้เดิมก่อน

(๒) ให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบ DPA

/(๓) เมื่อหัวหน้า...

(๓) เมื่อหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาเทศบาลตรวจสอบแล้วปรากฏว่าผู้ขอมีคุณสมบัติและส่งหลักฐานครบถ้วน ให้เทศบาลส่งผ่านข้อมูลต่อสำนักงาน ก.ท.จ. เพื่อตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ผ่านระบบ DPA แต่หากหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาเทศบาลตรวจสอบแล้วปรากฏว่าผู้ขอเป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ให้เทศบาลโดยเร็วเพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

(๔) ให้สำนักงาน ก.ท.จ. เสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท. กำหนดจำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ ให้ดำเนินการโดยลับ สำหรับบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้สำนักงาน ก.ท. เสนอ ก.ท. พิจารณาเห็นชอบเพื่อประเมินผลงานดังกล่าวต่อไป

(๕) ให้สำนักงาน ก.ท.จ. ส่งผ่านข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป ตามแนวทางที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการประเมินผลงานควรดำเนินการประเมินผลงานให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว นับแต่วันที่รับคำขอและหลักฐานผ่านระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์

(๖) เมื่อสำนักงาน ก.ท.จ. ได้รับผลการประเมินผลงานจากกรรมการทั้ง ๓ คน แล้วให้นำผลการประเมินผลงานเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบหรือไม่ให้ความเห็นชอบ แล้วแต่กรณี ต่อไป จากนั้นให้สำนักงาน ก.ท.จ. แจ้งมติ ก.ท.จ. เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้เทศบาลเพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

(๗) การแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการหรือเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

๑) กรณีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้ขอมีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ ได้ตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

๒) กรณีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ ได้ตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

กรณีศึกษานิเทศก์ที่ใช้สิทธิขยับระยะเวลาทวีคูณ ตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการนับระยะเวลาทวีคูณในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้ง ในการขอมีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการหรือเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะแล้ว หากจะย้ายไปดำรงตำแหน่งหรือไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่ผลการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะเว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

กรณีผู้ที่มาช่วยปฏิบัติราชการในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการหรือเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หากจะขอลับสังักัดเดิมหรือขอไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่ผลการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

(๘) การรายงานผลการแต่งตั้ง เมื่อนายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการหรือเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี แล้วให้เทศบาลส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ให้สำนักงาน ก.ท.จ. และสำนักงาน ก.ท. ต่อไป

(๙) กรณีการขอมีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ต่อเทศบาล เพื่อดำเนินการตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอที่เกี่ยวข้อง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลนำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่เกษียณอายุราชการ

ข้อ ๑๙ การประเมินวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญและวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

๑๙.๑ ผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

(๑) การขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า

(๒) มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษสำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ หรือในวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(๓) มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดศึกษานิเทศก์ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ท. กำหนด ให้ลดระยะเวลาตาม (๑) เหลือ ๓ ปีติดต่อกัน และมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตาม (๒) จำนวน ๒ รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลาตาม (๓) เหลือ ๓ ปี

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลเป็นผู้รับรองข้อมูลหลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่าไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๑๙.๒ ผู้ขอต้องผ่านการประเมินผลงาน ๓ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษากลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา พิจารณาจาก

(๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษากลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการ ด้านการศึกษาตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้น และนำไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ แล้วแต่กรณี

(๒) การนำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษากลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่เสนอใน (๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น จากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ซึ่งสะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้ ให้นำเสนอ เป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา พิจารณาจาก ผลงาน หรือผลการปฏิบัติของผู้รับการนิเทศที่สะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา หรือผลการพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ ตามรูปแบบ ที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ สำหรับคำขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ และวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี มีรายละเอียดดังนี้

(๑) วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษา หรือนวัตกรรมทางการนิเทศการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF

(๒) วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และนวัตกรรมทางการนิเทศการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai-Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัย ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี หรือ ๓ ปี แล้วแต่กรณี ตามเงื่อนไขการลดระยะเวลา ในการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะ นับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

๑๙.๓ การประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษาด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ให้มีคณะกรรมการประเมินจำนวน ๓ คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้

๑๙.๔ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลงานต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษากลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษาด้านที่ ๑ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

๑๙.๕ การพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผลงาน ให้สำนักงาน ก.ท. เสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบผลการประเมินผลงานดังกล่าว แล้วแต่กรณี

กรณี ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบให้มีผลไม่ก่อนวันที่หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA ทั้งนี้ เมื่อ ก.ท. พิจารณาผลการประเมินผลงานและมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

กรณีที่มีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ เมื่อ ก.ท. มีมติให้ความเห็นชอบให้มีผลไม่ก่อนวันที่หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลนำข้อมูลผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ในรูปแบบไฟล์ PDF เข้าสู่ระบบ DPA

๑๙.๖ ผู้ขอที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องเป็นผู้ผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามที่ ก.ท. กำหนด

๑๙.๗ เมื่อ ก.ท. พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๑๙.๘ วิธีการขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

(๑) ผู้ที่มีคุณสมบัติตาม ๑๙.๑ และประสงค์จะขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้ยื่นคำขอต่อเทศบาลได้ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA พร้อมหลักฐาน ดังต่อไปนี้

๑) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน หรือ ๒ รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษาด้านที่ ๑ ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๓) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

- ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษากลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่เสนอใน ๒) จำนวน ๑ ไฟล์

- ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ที่เสนอใน ๒) จำนวน ๑ ไฟล์

๔) ผลงานทางวิชาการ ตามที่ ก.ท. กำหนด

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับ หนังสือแจ้งมติไม่เห็นชอบผลการประเมินผลงานที่ยื่นคำขอไว้เดิมก่อน

(๒) ให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบ DPA

(๓) ให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ใน (๑) แล้วเสนอนายกเทศมนตรีเห็นชอบส่งผ่านข้อมูลคำขอ พร้อมทั้งหลักฐานตามที่กำหนดดังกล่าวในระบบ DPA ต่อสำนักงาน ก.ท.จ. เพื่อตรวจสอบและรับรอง จากนั้นส่งผ่านข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานตามที่กำหนดดังกล่าวในระบบ DPA ต่อสำนักงาน ก.ท. เพื่อดำเนินการต่อไป แต่หากตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอไม่มีคุณสมบัติหรือข้อมูลคำขอและหลักฐาน ตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ให้เทศบาลโดยเร็ว เพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

(๔) ให้สำนักงาน ก.ท. ตรวจสอบคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอ ตามที่กำหนดไว้ใน (๑) หากตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอมีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอและหลักฐาน ตามที่กำหนดถูกต้องครบถ้วน ให้จัดส่งข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินผลงาน จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท. กำหนด เพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป

กรณีสำนักงาน ก.ท. ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้ขอไม่มีคุณสมบัติ หรือข้อมูลคำขอ และหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้ส่งเรื่องคืนพร้อมเหตุผลผ่านระบบ DPA ต่อสำนักงาน ก.ท.จ. โดยเร็ว เพื่อให้เทศบาลแจ้งผู้ขอทราบต่อไป

(๕) ให้สำนักงาน ก.ท. เสนอ ก.ท. พิจารณาเห็นชอบบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญและเลื่อนวิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ในด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษากลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ

(๖) ให้สำนักงาน ก.ท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้ขอ ในด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษากลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนา การนิเทศการศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ทั้งนี้ ให้ดำเนินการโดยลับและดำเนินการผ่านระบบ DPA และให้สำนักงาน ก.ท. ส่งข้อมูลของผู้ขอจากระบบ DPA ให้คณะกรรมการประเมินผลงานดังกล่าวดำเนินการประเมินผลงาน ตามแนวทางที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ ต่อไป

/(๗) การประเมิน...

(๗) การประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) ให้คณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามแนวทางที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้ โดยให้คณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินการประเมินให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ท. ส่งคำขอและหลักฐานของผู้ขอผ่านระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์

๒) กรณีคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศศึกษากลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ แล้ว ปรากฏผลการประเมินผ่านเกณฑ์ ให้สำนักงาน ก.ท. นำเสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผ่านเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อ ก.ท. มีมติเห็นชอบแล้ว ให้สำนักงาน ก.ท. แจ้งสำนักงาน ก.ท.จ. เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA จากนั้นให้สำนักงาน ก.ท.จ. นำเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษแล้วแต่กรณี

๓) กรณีคณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศศึกษากลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา แล้ว ปรากฏผลการประเมินผ่านเกณฑ์แต่ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการเห็นควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ โดยมีผลการประเมินจากคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ผ่านเกณฑ์ และไม่เป็นกรณีแก้ไขข้อมูลที่กระทบต่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ ให้สำนักงาน ก.ท. นำเสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบให้ปรับปรุงผลงาน เมื่อ ก.ท. มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงผลงานแล้ว ให้สำนักงาน ก.ท. แจ้งสำนักงาน ก.ท.จ. แจ้งเทศบาลและให้ผู้ขอดำเนินการปรับปรุงผลงานตามข้อสังเกตของกรรมการประเมิน โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ท. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA ให้สำนักงาน ก.ท.จ. และเทศบาล ทราบ เมื่อผู้ขอปรับปรุงผลงานทางวิชาการครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ให้ส่งผลงานทางวิชาการในรูปแบบไฟล์ PDF ผ่านระบบ DPA ตามที่กำหนดไว้ใน (๒) ไปยังสำนักงาน ก.ท. เพื่อส่งผลงานทางวิชาการให้คณะกรรมการประเมินผลงานชุดเดิมดำเนินการตรวจและประเมินต่อไป ทั้งนี้ หากกรรมการประเมินผลงานคนเดิมไม่สามารถประเมินได้ ด้วยเหตุผลใดก็ตาม ให้สำนักงาน ก.ท. แต่งตั้งกรรมการประเมินผลงานคนอื่นจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท. กำหนดแทนได้ โดยให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA และกรณีผู้ขอไม่ส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกตภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งพ้นระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าสละสิทธิ์

เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงาน ได้ประเมินผลงานด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอปรับปรุงแล้ว ปรากฏผลการประเมินผ่านเกณฑ์ ให้สำนักงาน ก.ท. นำเสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผ่านเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อ ก.ท. มีมติเห็นชอบแล้ว ให้สำนักงาน ก.ท. แจ้งสำนักงาน ก.ท.จ. เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA จากนั้นให้สำนักงาน ก.ท.จ. นำเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษแล้วแต่กรณี

๔) กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศศึกษากลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และด้านที่ ๓

ด้านผลงานทางวิชาการ แล้ว ปรากฏผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ให้สำนักงาน ก.ท. นำเสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อ ก.ท. มีมติแล้วให้สำนักงาน ก.ท. แจ้งสำนักงาน ก.ท.จ. เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านระบบ DPA จากนั้นให้สำนักงาน ก.ท.จ. นำเสนอ ก.ท.จ. เพื่อทราบ พร้อมแจ้งเทศบาลและผู้ขอทราบต่อไป

๕) ในการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ดังกล่าว ให้คณะกรรมการประเมินผลงานจัดส่งข้อมูลผลการประเมินผลงานตามแบบที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศนี้เข้าสู่ระบบ DPA ให้สำนักงาน ก.ท. ทราบ และนำเสนอ ก.ท. พิจารณาต่อไป

๖) เมื่อ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผ่านเกณฑ์แล้ว ให้เผยแพร่หลักฐานประกอบการประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต่อสาธารณะได้

(๘) การแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

๑) กรณีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญและให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ ได้ตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

๒) กรณีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ขอให้เลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๕ ได้

(๙) การรายงานผลการแต่งตั้ง เมื่อนายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้เทศบาลส่งสำเนาคำสั่งผ่านระบบ DPA ให้สถานศึกษา สำนักงาน ก.ท.จ. และสำนักงาน ก.ท. ต่อไป

(๑๐) การขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญและวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการให้ผู้ขอยื่นคำขอพร้อมหลักฐานตามที่กำหนดไว้ใน (๑) ต่อหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาล เพื่อดำเนินการตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอที่เกี่ยวข้อง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลนำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่เกษียณอายุราชการ

กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาแล้วเห็นว่าควรมีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ผู้ขอจะต้องเสนอผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล

หมวด ๔

การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ
ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการแต่งตั้ง

ข้อ ๒๐ ในหมวด ๔ นี้

“หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาล” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลรับผิดชอบงานด้านการศึกษาเทศบาล
“ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ข้อ ๒๑ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการแต่งตั้ง

๒๑.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงวิทยฐานะใดแล้ว จะต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานและได้รับการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงจากคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๑ ข้อ ๕ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครู หมวด ๒ ข้อ ๘ สำหรับผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และหมวด ๓ ข้อ ๑๗ สำหรับศึกษานิเทศก์ แล้วแต่กรณี เป็นประจำทุกรอบการประเมิน โดยให้ถือว่าคณะกรรมการดังกล่าว เป็นคณะกรรมการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการแต่งตั้งด้วย

๒๑.๒ ผู้ดำรงตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ที่มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงผ่านเกณฑ์ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ผู้ที่ผ่านการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในรอบการประเมินใด ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ผู้นั้นทราบ และให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ผ่านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการแต่งตั้งในรอบการประเมินนั้น

๒๑.๓ ผู้ดำรงตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ที่มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไม่ผ่านเกณฑ์ ในรอบการประเมินใด ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ผู้นั้นทราบ และให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการแต่งตั้งในรอบการประเมินนั้น โดยให้มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด ต่อไป

หมวด ๕

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๒ การดำเนินการประเมินวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ระหว่างการมีผลบังคับใช้หลักเกณฑ์นี้กับหลักเกณฑ์เดิม ให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติแนบท้ายประกาศนี้

/ข้อ ๒๓ ให้...

ข้อ ๒๓ ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์นี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่าการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ หรือมีการดำเนินการที่มีข้อบกพร่องใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะ และผู้ที่เกี่ยวข้อง และให้ถือเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๔ กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์นี้ ให้เสนอ ก.ท. พิจารณา เป็นกรณี ๆ ไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายสุเทพ มณีโชติ)

รองผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น

แนวปฏิบัติการดำเนินการประเมินวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล
ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านระหว่างการใช้หลักเกณฑ์ฉบับนี้กับหลักเกณฑ์ฉบับเดิม
แนบท้ายประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ
การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้อ ๑ แนวปฏิบัติการดำเนินการประเมินวิทยฐานะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครู ในช่วง
ระยะเวลา เปลี่ยนผ่านระหว่างการใช้หลักเกณฑ์นี้กับหลักเกณฑ์เดิม

เนื่องจากประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมิน
ตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่
๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยให้ผู้ดำรงตำแหน่งครู จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา
ในรอบการประเมินแรก (วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖) และสามารถ
ยื่นคำขอมีวิทยฐานะหรือขอลื่อนวิทยฐานะตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ฉบับนี้ ข้อ ๖ ข้อ ๗ ได้ตั้งแต่วันที่
๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ดังนั้น เพื่อให้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการขอมีวิทยฐานะหรือขอลื่อนวิทยฐานะ
ตามหลักเกณฑ์ฉบับเดิมและหลักเกณฑ์ฉบับนี้ จึงกำหนดแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและขอลื่อน
วิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ไว้ดังนี้

๑.๑ คำขอมีวิทยฐานะหรือขอลื่อนวิทยฐานะที่ผู้ดำรงตำแหน่งครูได้ยื่นไว้
ตามหลักเกณฑ์เดิม (ประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
เทศบาล (ฉบับที่ ๒๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ หรือประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล
ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑ แล้วแต่กรณี)
ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นวันที่หลักเกณฑ์นี้ใช้บังคับ แต่ยังไม่ดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการ
ตามหลักเกณฑ์เดิมดังกล่าวต่อไป จนกว่าจะแล้วเสร็จ แต่หากผู้นั้นประสงค์จะยื่นคำขอมีวิทยฐานะ
หรือขอลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์นี้ให้มีหนังสือแจ้งยกเลิกคำขอมีวิทยฐานะหรือขอลื่อนวิทยฐานะ
ตามหลักเกณฑ์เดิมดังกล่าวต่อเทศบาลและสำนักงาน ก.ท.จ. หรือสำนักงาน ก.ท. แล้วแต่กรณี ก่อน

๑.๒ ผู้ดำรงตำแหน่งครูที่ได้ยื่นคำขอมีวิทยฐานะหรือขอลื่อนวิทยฐานะตามประกาศ
ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๒๖)
พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านไปแล้ว หรือมิได้ใช้สิทธิ
ในการยื่นคำขอมีวิทยฐานะหรือขอลื่อนวิทยฐานะภายในระยะเวลาที่กำหนดในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านดังกล่าว
ที่ได้กำหนดไว้ตามประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลงานพนักงานครู
และบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่
๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑ จะไม่สามารถยื่นคำขอมีวิทยฐานะหรือขอลื่อนวิทยฐานะตามประกาศ
ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๒๖)
พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้อีก

๑.๓ ผู้ดำรงตำแหน่งครูที่ประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือขอลื่อนวิทยฐานะ
ตามหลักเกณฑ์เดิม (ประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ของเทศบาล (ฉบับที่ ๒๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ นอกเหนือจากกรณี ๑.๒
(กรณีมีสิทธิในการยื่นคำขอมีวิทยฐานะหรือขอลื่อนวิทยฐานะแล้วยังไม่ได้ใช้สิทธิ และสิทธินั้นยังคงอยู่

/ภายในระยะเวลา...

ภายในระยะเวลาที่กำหนดในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน) หรือประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ตำแหน่งครู เพื่อให้มี หรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑ แล้วแต่กรณี) ให้สามารถยื่นคำขอ ได้ ๑ ครั้ง ตามหลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่งเพียงหลักเกณฑ์เดียว และในวิทยฐานะเดียวเท่านั้น โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

๑.๓.๑ การขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะตามประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๒๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐

ผู้ดำรงตำแหน่งครูที่ประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ตามประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๒๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ต้องเป็นผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูอยู่ก่อนวันที่ ๒๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งยังมีได้ยื่นคำขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะตามประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๒๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านของประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา เทศบาล ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑ มาก่อน และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น ดังกล่าว ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้สามารถยื่นคำขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะพร้อมเอกสารหลักฐานถึงเทศบาลภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าวจะสามารถขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ได้ตาม ๑.๔ หรือตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ ข้อ ๖ ข้อ ๗ แล้วแต่กรณี เมื่อมีคุณสมบัติครบ

๑.๓.๒ การขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะตามประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

ผู้ดำรงตำแหน่งครูที่ประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ตามประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษาเทศบาล ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑ ต้องเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นวันที่ หลักเกณฑ์นี้ใช้บังคับและมีคุณสมบัติครบถ้วนตามประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น ดังกล่าว ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้สามารถยื่นคำขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะพร้อมเอกสารหลักฐานต่อเทศบาล ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว จะสามารถขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อน วิทยฐานะได้ตาม ๑.๔ หรือตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ ข้อ ๖ ข้อ ๗ แล้วแต่กรณี เมื่อมีคุณสมบัติครบ

๑.๔ ผู้ดำรงตำแหน่งครูที่อยู่ระหว่างการปรับปรุงแก้ไขผลงานตามหลักเกณฑ์เดิม และแนวทางปฏิบัติในการประเมินผลงานข้าราชการ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น เพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (กรณีผู้ยื่นคำขอรับการประเมินผลงาน เพื่อให้มีหรือเลื่อน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ที่มีผลการประเมินด้านที่ ๓ (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่) ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมิน) ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

๑.๕ ผู้ดำรงตำแหน่งครูที่จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ ข้อ ๖ ข้อ ๗ แล้วแต่กรณี ได้แก่

๑.๕.๑ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ หากมีคุณสมบัติครบถ้วนและประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ ข้อ ๖ ข้อ ๗ แล้วแต่กรณี

๑.๕.๒ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ หากเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ตาม ๖.๑ (๑) และ (๓) หรือตาม ๗.๑ (๑) และ (๓) แล้วแต่กรณี แต่มีการพัฒนางานตามข้อตกลงตาม ๖.๑ (๒) หรือตาม ๗.๑ (๒) แล้วแต่กรณี ไม่ครบตามจำนวนรอบการประเมินที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ ข้อ ๖ ข้อ ๗ แล้วแต่กรณี ให้ดำเนินการ ดังนี้

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

๑) รายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน ตามแบบรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (วฐ๒ หรือ วฐ๒/๑) ของประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๒๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ที่ผ่านเกณฑ์การตัดสิน โดยคณะกรรมการประเมินผลงานพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นผู้ประเมิน ทั้งนี้ ให้รายงานในรูปแบบไฟล์ PDF หรือรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครู รายปีการศึกษา (วฐ๒) ตามประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่ผ่านเกณฑ์การตัดสิน จำนวน ๒ ปีการศึกษา แล้วแต่กรณี

๒) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ในรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖) จำนวน ๑ รอบการประเมิน ที่ผ่านเกณฑ์การตัดสิน ในรูปแบบไฟล์ PDF

๓) แผนการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบไฟล์ PDF ที่ใช้จัดการเรียนรู้ ตามที่ปรากฏในไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน ๑ ไฟล์

๔) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

- ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้

ที่เสนอใน ๓) จำนวน ๑ ไฟล์

- ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ

ในการจัดการเรียนรู้ ที่เสนอใน ๓) จำนวน ๑ ไฟล์

๕) ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียน ที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ตามไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ที่เสนอใน ๔) จำนวนไม่เกิน ๓ ไฟล์

๖) ผลงานทางวิชาการ ในรูปแบบไฟล์ PDF เฉพาะการขอเลื่อนวิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ ข้อ ๗

/(๒) การยื่น...

(๒) การยื่นคำขอมิวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘) ให้เสนอหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

๑) รายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน ตามแบบรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (วฐ๒ หรือ วฐ๒/๑) ของประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๒๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ที่ผ่านเกณฑ์การตัดสิน โดยคณะกรรมการประเมินผลงานตามข้อตกลงเป็นผู้ประเมิน ทั้งนี้ ให้รายงานในรูปแบบไฟล์ PDF หรือรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครู รายปีการศึกษา (วฐ๒) ตามประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่ผ่านเกณฑ์การตัดสิน จำนวน ๑ ปีการศึกษา โดยให้รายงานในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ในรอบการประเมินของงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖) และรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗) ที่ผ่านเกณฑ์การตัดสิน ทั้ง ๒ รอบการประเมิน ในรูปแบบไฟล์ PDF

๓) แผนการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบไฟล์ PDF ที่ใช้จัดการเรียนรู้ตามที่ปรากฏ ในไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน ๑ ไฟล์

๔) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

- ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้

ที่เสนอใน ๓) จำนวน ๑ ไฟล์

- ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ

ในการจัดการเรียนรู้ ที่เสนอใน ๓) จำนวน ๑ ไฟล์

๕) ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียน ที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ตามไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ที่เสนอใน ๔) จำนวนไม่เกิน ๓ ไฟล์

๖) ผลงานทางวิชาการ ในรูปแบบไฟล์ PDF เฉพาะการขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ ข้อ ๗

(๓) การยื่นคำขอมิวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป ให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ ข้อ ๖ ข้อ ๗ แล้วแต่กรณี

๑.๖ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอมิวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์นี้ และตาม ๑.๕.๒ ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA เพื่อส่งผ่านต่อเทศบาล สำนักงาน ก.ท.จ. หรือ สำนักงาน ก.ท. เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ ข้อ ๖ ข้อ ๗ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๒ แนวปฏิบัติการดำเนินการประเมินวิทยฐานะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านระหว่างการใช้หลักเกณฑ์นี้ กับหลักเกณฑ์เดิม

เนื่องจากประกาศ ก.ท.จ. ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับประเมิน ตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาทำข้อตกลงในการพัฒนางาน กับผู้บังคับบัญชา ในรอบการประเมินแรก (วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖) และสามารถยื่นคำขอมิวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ ข้อ ๑๒ - ข้อ ๑๕ ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ดังนั้น เพื่อให้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการขอมิวิทยฐานะ หรือขอเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์เดิมและหลักเกณฑ์นี้ จึงกำหนดแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมิ วิทยฐานะและขอเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ดังนี้

๒.๑ คำขอมิวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะที่ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ได้ยื่นไว้ตามหลักเกณฑ์เดิม (ประกาศ ก.ท.จ. ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๒๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐) ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นวันที่หลักเกณฑ์นี้ใช้บังคับ แต่ยังไม่ดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์เดิมดังกล่าวนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ แต่หากผู้นั้นประสงค์จะยื่นคำขอมิวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์นี้ ให้มีหนังสือ แจ้งยกเลิกคำขอมิวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์เดิมดังกล่าวต่อเทศบาล และสำนักงาน ก.ท.จ. หรือสำนักงาน ก.ท. แล้วแต่กรณี

๒.๒ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ที่ประสงค์จะขอมิวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะตามประกาศ ก.ท.จ. ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๒๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้สามารถยื่นคำขอมิวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะได้ ๑ ครั้ง ในวิทยฐานะเดียวเท่านั้น โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ และมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามประกาศ ก.ท.จ. ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๒๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้สามารถยื่นคำขอมิวิทยฐานะ หรือขอเลื่อนวิทยฐานะพร้อมเอกสารหลักฐานต่อเทศบาลในรอบเดือนเมษายน หรือรอบเดือนตุลาคม แล้วแต่กรณี ในรอบระยะเวลาการยื่นคำขอรับการประเมินรอบแรก ถัดจากวันที่มีคุณสมบัติครบ หากพ้นรอบระยะเวลา การยื่นคำขอรับการประเมินดังกล่าว จะสามารถขอมิวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะได้ตาม ๒.๔ หรือตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ ข้อ ๑๒ - ข้อ ๑๕ แล้วแต่กรณี เมื่อมีคุณสมบัติครบ

/ (๒) ผู้ดำรงตำแหน่ง...

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ และมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๒๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ให้สามารถยื่นคำขอ มีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะพร้อมเอกสารหลักฐานต่อเทศบาลในรอบเดือนเมษายน หรือรอบเดือนตุลาคม แล้วแต่กรณี ในรอบระยะเวลาการยื่นคำขอรับการประเมินรอบแรก ถัดจากวันที่มีคุณสมบัติครบ หากพ้นรอบระยะเวลา การยื่นคำขอรับการประเมินดังกล่าว จะสามารถขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะได้ตาม ๒.๔ หรือตามที่กำหนด ไว้ในหลักเกณฑ์นี้ ข้อ ๑๒ - ข้อ ๑๕ แล้วแต่กรณี เมื่อมีคุณสมบัติครบ

๒.๓ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ที่อยู่ระหว่างการปรับปรุงแก้ไขผลงานตามหลักเกณฑ์เดิม และแนวทางปฏิบัติในการประเมินผลงานข้าราชการ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น เพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (กรณีผู้ยื่นคำขอรับ การประเมินผลงาน เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ที่มีผลการประเมินด้านที่ ๓ (ผลงานที่เกิดจาก การปฏิบัติหน้าที่) ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมิน) ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

๒.๔ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ที่จะขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ ข้อ ๑๒ - ข้อ ๑๕ ได้แก่

๒.๔.๑ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา แล้วแต่กรณี ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ หากมีคุณสมบัติครบถ้วนและประสงค์ จะขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ ข้อ ๑๒ - ข้อ ๑๕ แล้วแต่กรณี

๒.๔.๒ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา แล้วแต่กรณี อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ หากเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อน วิทยฐานะตามหลักเกณฑ์นี้ โดยมีการพัฒนางานตามข้อตกลงไม่ครบตามจำนวนรอบการประเมินที่กำหนดไว้ ในหลักเกณฑ์นี้ ข้อ ๑๒ - ข้อ ๑๕ แล้วแต่กรณี ให้ดำเนินการ ดังนี้

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

๑.๑) รายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน ตามแบบรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (วฐ.๒ หรือ วฐ.๒/๑) ของประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๒๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ที่ผ่านเกณฑ์การตัดสิน โดยคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นผู้ประเมิน ทั้งนี้ ให้รายงานในรูปแบบไฟล์ PDF

๑.๒) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ในรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖) จำนวน ๑ รอบการประเมิน ที่ผ่านเกณฑ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF

๑.๓) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๔) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

- ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอใน ๑.๓) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

- ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอใน ๑.๓) จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๕) ผลงานทางวิชาการ ในรูปแบบไฟล์ PDF เฉพาะการขอเลื่อนวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ หรือผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี ตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ ข้อ ๑๓ หรือข้อ ๑๕ แล้วแต่กรณี

(๒) การยื่นคำขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘) ให้เสนอหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

๒.๑) รายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน ตามแบบรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (วฐ.๒ หรือ วฐ.๒/๑) ของประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๒๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ที่ผ่านเกณฑ์การตัดสินโดยคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลงเป็นผู้ประเมิน ทั้งนี้ ให้รายงานในรูปแบบไฟล์ PDF

๒.๒) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖) และรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗) ที่ผ่านเกณฑ์การตัดสิน ทั้ง ๒ รอบการประเมิน ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒.๓) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสถานศึกษากลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๒.๔) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

- ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอใน ๒.๓) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

- ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่เสนอใน ๒.๓) จำนวน ๑ ไฟล์

๒.๕) ผลงานทางวิชาการ ในรูปแบบไฟล์ PDF เฉพาะการขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ หรือผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี ตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ ข้อ ๑๓ หรือข้อ ๑๕ แล้วแต่กรณี

(๓) การยื่นคำขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป ให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ ข้อ ๑๒ – ข้อ ๑๕ แล้วแต่กรณี

/๒.๕ ให้ผู้อำนวยการ...

๒.๕ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานตามที่ ก.ท. กำหนด ของผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ และให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลเป็นผู้ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานตามที่ ก.ท. กำหนด ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ และตาม ๒.๔.๒ ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานดังกล่าวเข้าสู่ระบบ DPA เพื่อส่งผ่านให้เทศบาล สำนักงาน ก.ท.จ. หรือสำนักงาน ก.ท. เพื่อดำเนินการ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ ข้อ ๑๒ - ข้อ ๑๕ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๓ แนวปฏิบัติการดำเนินการประเมินวิทยฐานะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านระหว่างการใช้หลักเกณฑ์นี้กับหลักเกณฑ์เดิม

เนื่องจากประกาศ ก.ท.จ. ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยให้ผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาในรอบการประเมินแรก (วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖) และสามารถยื่นคำขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ ข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ดังนั้น เพื่อให้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์เดิม และหลักเกณฑ์นี้ จึงกำหนดแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและขอเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ไว้ดังนี้

๓.๑ คำขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะที่ผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ได้ยื่นไว้ตามหลักเกณฑ์เดิม (ประกาศ ก.ท.จ. ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๒๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐) ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นวันที่หลักเกณฑ์นี้ใช้บังคับ แต่ยังไม่ดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์เดิมนั้นต่อไป จนกว่าจะแล้วเสร็จ แต่หากผู้นั้นประสงค์จะยื่น คำขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์นี้ ให้มีหนังสือแจ้งยกเลิกคำขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์เดิมนั้นต่อเทศบาล และสำนักงาน ก.ท.จ. หรือสำนักงาน ก.ท. แล้วแต่กรณี

๓.๒ ผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่ประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะตามประกาศ ก.ท.จ. ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๒๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้สามารถยื่นคำขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะได้ ๑ ครั้ง ในวิทยฐานะเดียวเท่านั้น โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามประกาศ ก.ท.จ. ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๒๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้สามารถยื่นคำขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะพร้อมเอกสารหลักฐานต่อเทศบาลในรอบเดือนเมษายน หรือรอบเดือนตุลาคม แล้วแต่กรณี ในรอบระยะเวลาการยื่นคำขอรับการประเมินรอบแรก ถัดจากวันที่มีคุณสมบัติครบ หากพ้นรอบระยะเวลาการยื่นคำขอรับการประเมินดังกล่าว จะสามารถขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะได้ตาม ๓.๔ หรือตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ ข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ แล้วแต่กรณี เมื่อมีคุณสมบัติครบ

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๒๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ให้สามารถยื่นคำขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ พร้อมเอกสารหลักฐานต่อเทศบาลในรอบเดือนเมษายน หรือรอบเดือนตุลาคม แล้วแต่กรณี ในรอบระยะเวลา การยื่นคำขอรับการประเมินรอบแรก ถัดจากวันที่มีคุณสมบัติครบ หากพ้นรอบระยะเวลาการยื่นคำขอรับ การประเมินดังกล่าว จะสามารถขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะได้ตาม ๓.๔ หรือตามที่กำหนด ไว้ในหลักเกณฑ์นี้ ข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ แล้วแต่กรณี เมื่อมีคุณสมบัติครบ

๓.๓ ผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่อยู่ระหว่างการปรับปรุงแก้ไขผลงานตามหลักเกณฑ์เดิม และแนวทางปฏิบัติในการประเมินผลงานข้าราชการ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น เพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (กรณีผู้ยื่นคำขอรับการประเมินผลงาน เพื่อให้มีหรือเลื่อน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ที่มีผลการประเมินด้านที่ ๓ (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่) ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมิน) ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

๓.๔ ผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่จะขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะตามที่กำหนดไว้ ในหลักเกณฑ์นี้ ข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ ได้แก่

๓.๔.๑ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖ ๕ หากมีคุณสมบัติครบถ้วนและประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้ดำเนินการตามที่กำหนด ไว้ ในหลักเกณฑ์นี้ ข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ แล้วแต่กรณี

๓.๔.๒ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ หากเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์นี้ โดยมีการพัฒนางาน ตามข้อตกลงไม่ครบตามจำนวนรอบการประเมินที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ ข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ แล้วแต่กรณี ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) การยื่นคำขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗) ให้เสนอหลักฐานเพื่อประกอบการ พิจารณา ดังนี้

๑.๑) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการนิเทศการศึกษาย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน ตามแบบรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (วฐ๒ หรือ วฐ๒/๑) ของประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๒๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ที่ผ่านเกณฑ์การตัดสิน โดยคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลงเป็นผู้ประเมิน ทั้งนี้ ให้รายงานในรูปแบบไฟล์ PDF

๑.๒) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ในรอบการประเมินของ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖) จำนวน ๑ รอบ การประเมินที่ผ่านเกณฑ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF

๑.๓) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษากลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษารูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๔) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

- ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่เสนอใน ๑.๓) ซึ่งแสดงให้เห็นถึง สภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

- ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่สะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ที่เสนอใน ๑.๓) จำนวน ๑ ไฟล์

๑.๕) ผลงานทางวิชาการ ในรูปแบบไฟล์ PDF เฉพาะการขอเลื่อน วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ และศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ ข้อ ๑๙

(๒) การยื่นคำขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘) ให้เสนอหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

๒.๑) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการนิเทศศึกษาย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน ตามแบบรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (วฐ๒ หรือ วฐ๒/๑) ของประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๒๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ที่ผ่านเกณฑ์ โดยคณะกรรมการประเมินผลงานพัฒนาตามข้อตกลง เป็นผู้ประเมิน ทั้งนี้ ให้รายงานในรูปแบบไฟล์ PDF

๒.๒) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ในรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖) และรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗) ที่ผ่านเกณฑ์การตัดสิน ทั้ง ๒ รอบการประเมิน ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒.๓) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์

๒.๔) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

- ไฟล์วีดิทัศน์ที่นำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่เสนอใน ๒.๓) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ในการพัฒนาสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์

- ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่สะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ที่เสนอใน ๒.๓) จำนวน ๑ ไฟล์

๒.๕) ผลงานทางวิชาการ ในรูปแบบไฟล์ PDF เฉพาะการขอเลื่อน วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ และศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ ข้อ ๑๙

(๓) การยื่นคำขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป ให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ ข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ แล้วแต่กรณี

๓.๕ ให้หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลเป็นผู้ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานตามที่ ก.ท. กำหนด ของผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ และตาม ๓.๔.๒ ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานดังกล่าว เข้าสู่ระบบ DPA เพื่อส่งผ่านให้เทศบาล สำนักงาน ก.ท.จ. หรือ สำนักงาน ก.ท. เพื่อดำเนินการ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ ข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๔ เมื่อประกาศใช้หลักเกณฑ์นี้แล้ว หากมีผู้ยื่นขอรับการประเมินตามแนวทางปฏิบัติการดำเนินการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านนี้ ให้สำนักงาน ก.ท.จ. และสำนักงาน ก.ท. แล้วแต่กรณี จัดทำบัญชีผู้ยื่นขอรับการประเมินดังกล่าวไว้เป็นหลักฐานด้วย

ข้อ ๕ กรณีที่ไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและขอเลื่อนวิทยฐานะ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านระหว่างการมีผลบังคับใช้หลักเกณฑ์นี้ กับหลักเกณฑ์เดิม ให้เสนอ ก.ท. พิจารณา เป็นกรณี ๆ ไป

แบบที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
แบบทำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ตำแหน่งครู

๑. การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน

- ๑.๑ PA ๑/ส ตำแหน่งครู
- ๑.๒ PA ๑/ส ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
- ๑.๓ PA ๑/ส ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
- ๑.๔ PA ๑/ส ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ
- ๑.๕ PA ๑/ส ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

๒. การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

- ๒.๑ PA ๒/ส ตำแหน่งครู
- ๒.๒ PA ๒/ส ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
- ๒.๓ PA ๒/ส ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
- ๒.๔ PA ๒/ส ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ
- ๒.๕ PA ๒/ส ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

แบบสรุปผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

- ๒.๖ PA ๓/ส ตำแหน่งครู

๓. การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ

แบบประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ ตำแหน่งครู ห้องเรียนสามัญหรือวิชาพื้นฐาน

- ๓.๑.๑ PA ๔/ส/การศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
- ๓.๑.๒ PA ๔/ส/การศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
- ๓.๑.๓ PA ๔/ส/การศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ
- ๓.๑.๔ PA ๔/ส/การศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

แบบประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ ตำแหน่งครู ห้องเรียนปฐมวัย

- ๓.๒.๑ PA ๔/ส/การศึกษาปฐมวัย ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
- ๓.๒.๒ PA ๔/ส/การศึกษาปฐมวัย ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
- ๓.๒.๓ PA ๔/ส/การศึกษาปฐมวัย ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ
- ๓.๒.๔ PA ๔/ส/การศึกษาปฐมวัย ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

แบบประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ ตำแหน่งครู ห้องเรียนการศึกษาพิเศษ

- ๓.๓.๑ PA ๔/ส/การศึกษาพิเศษ ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
- ๓.๓.๒ PA ๔/ส/การศึกษาพิเศษ ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
- ๓.๓.๓ PA ๔/ส/การศึกษาพิเศษ ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ
- ๓.๓.๔ PA ๔/ส/การศึกษาพิเศษ ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

แบบประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ ตำแหน่งครู ห้องเรียนสายวิชาชีพ

๓.๔.๑ PA ๔/ส/สายวิชาชีพ ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

๓.๔.๒ PA ๔/ส/สายวิชาชีพ ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

๓.๔.๓ PA ๔/ส/สายวิชาชีพ ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

๓.๔.๔ PA ๔/ส/สายวิชาชีพ ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

แบบประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ สำหรับวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ

๓.๕.๑ PA ๕/ส/ชช

๓.๕.๒ PA ๕/ส/ชชพ

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
ตำแหน่งครู (ยังไม่มีวิทยฐานะ)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

ระหว่างวันที่... เดือน.....พ.ศ. ถึงวันที่..... เดือน.....พ.ศ.

ผู้จัดทำข้อตกลง

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง ครู
รับเงินเดือนในอันดับ คศ.อัตราเงินเดือน..... บาท
สถานศึกษา.....สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.
อำเภอ.....จังหวัด.....

ประเภทห้องเรียนที่จัดการเรียนรู้ (สามารถระบุได้มากกว่า ๑ ประเภทห้องเรียน ตามสภาพการจัดการเรียนรู้จริง)

- ห้องเรียนวิชาสามัญหรือวิชาพื้นฐาน
 ห้องเรียนปฐมวัย
 ห้องเรียนการศึกษาพิเศษ
 ห้องเรียนสายวิชาชีพ

ข้าพเจ้าขอแสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู (ยังไม่มีวิทยฐานะ) ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแล้วแต่กรณี ไว้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑. ภาระงาน จะมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๑.๑ ชั่วโมงสอนตามตารางสอน รวมจำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์ ดังนี้

- กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา.....จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์
- กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา.....จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์
- กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา.....จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

ฯลฯ

๑.๒ งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

๑.๓ การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

๑.๔ งานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

๑.๕ งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

๒. งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู

ให้ระบุรายละเอียดของงานที่จะปฏิบัติในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยอาจระบุระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการด้วยก็ได้

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (โปรตรระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (โปรตรระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตรระบุ)
<p>๑. ด้านการจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้าง และหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ การศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา การเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน และการอบรม และพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน</p>			
<p>๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชา การดำเนินการตามระบบ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การปฏิบัติงาน วิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา และการประสานความร่วมมือกับ ผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย และหรือ สถานประกอบการ</p>			

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการ พัฒนาตามข้อตกลง ใน ๑ รอบการ ประเมิน (โปรตรระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (โปรตรระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตรระบุ)
<p>๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ</p> <p>ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการ เรียนรู้และการนำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้</p>			

หมายเหตุ

๑. รูปแบบการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบ PA ๑ ให้เป็นไปตามบริบท และสภาพ การจัดการเรียนรู้ของแต่ละสถานศึกษา โดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี และ ครู ผู้จัดทำข้อตกลง

๒. งาน (Tasks) ที่เสนอเป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน ต้องเป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ที่ส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และให้นำเสนอรายวิชาหลักที่ทำการสอน โดยเสนอในภาพรวม ของรายวิชาหลักที่ทำการสอนทุกระดับชั้น ในกรณีที่สอนหลายรายวิชา สามารถเลือกรายวิชาใดวิชาหนึ่งได้ โดยจะต้องแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน PA ๒

๓. การพัฒนางานตามข้อตกลง ตามแบบ PA ๑ ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์การเรียนรู้ ของผู้เรียน (Outcomes) และตัวชี้วัด (Indicators) ที่เป็นรูปธรรม และการประเมินของคณะกรรมการประเมิน ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมิน ตามแบบ PA ๒ จากการทำงานจริง สภาพการจัดการเรียนรู้ในบริบทของแต่ละสถานศึกษา และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากการพัฒนางาน ตามข้อตกลงเป็นสำคัญ โดยไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
ประเด็นที่ท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งปัจจุบัน
ดำรงตำแหน่งครู (ยังไม่มีวิทยฐานะ) ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ การปรับประยุกต์
การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น
หรือมีการพัฒนามากขึ้น (ทั้งนี้ ประเด็นท้าทายอาจจะแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังที่สูงกว่าได้)

ประเด็นท้าทาย เรื่อง

๑. สภาพปัญหาของผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้

๒. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

๓. ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง

๓.๑ เชิงปริมาณ

๓.๒ เชิงคุณภาพ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง ครู

ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

...../...../.....

ความเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี

() เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

() ไม่เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปแก้ไข และเสนอ
เพื่อพิจารณาอีกครั้ง ดังนี้

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

ระหว่างวันที่... เดือน.....พ.ศ. ถึงวันที่..... เดือน.....พ.ศ.

ผู้จัดทำข้อตกลง

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ.อัตราเงินเดือน..... บาท
สถานศึกษา.....สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.
อำเภอ.....จังหวัด.....

ประเภทห้องเรียนที่จัดการเรียนรู้ (สามารถระบุได้มากกว่า ๑ ประเภทห้องเรียน ตามสภาพการจัดการเรียนรู้จริง)

- ห้องเรียนวิชาสามัญหรือวิชาพื้นฐาน
 ห้องเรียนปฐมวัย
 ห้องเรียนการศึกษาพิเศษ
 ห้องเรียนสายวิชาชีพ

ข้าพเจ้าขอแสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ ซึ่งเป็นตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแล้วแต่กรณี ไว้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑. ภาระงาน จะมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๑.๑ ชั่วโมงสอนตามตารางสอน รวมจำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์ ดังนี้

- กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา.....จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์
- กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา.....จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์
- กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา.....จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

ฯลฯ

๑.๒ งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

๑.๓ การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

๑.๔ งานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

๑.๕ งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

๒. งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู

ให้ระบุรายละเอียดของงานที่จะปฏิบัติในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยอาจจะระบุระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการด้วยก็ได้

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ไปรตระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับ ผู้เรียน (ไปรตระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไปรตระบุ)
๑. ด้านการจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัด กิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างและหรือ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ การศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา การเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน และการอบรม และพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน			
๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชา การดำเนินการตามระบบ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การปฏิบัติงาน วิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา และการประสานความร่วมมือกับ ผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย และหรือ สถานประกอบการ			

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ปีตรະນຸ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับ ผู้เรียน (ปีตรະນຸ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ปีตรະນຸ)
<p>๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ</p> <p>ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน และการพัฒนา วัฒนธรรมการจัดการเรียนรู้</p>			

หมายเหตุ

๑. รูปแบบการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบ PA ๑ ให้เป็นไปตามบริบท และสภาพ การจัดการเรียนรู้ของแต่ละสถานศึกษา โดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี และ ครู ผู้จัดทำข้อตกลง

๒. งาน (Tasks) ที่เสนอเป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน ต้องเป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ที่ส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และให้นำเสนอรายวิชาหลักที่ทำการสอน โดยเสนอในภาพรวม ของรายวิชาหลักที่ทำการสอนทุกระดับชั้น ในกรณีที่สอนหลายรายวิชา สามารถเลือกรายวิชาใดวิชาหนึ่งได้ โดยจะต้องแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน PA ๒

๓. การพัฒนางานตามข้อตกลง ตามแบบ PA ๑ ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Outcomes) และตัวชี้วัด (Indicators) ที่เป็นรูปธรรม และการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลง ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมิน ตามแบบ PA ๒ จากการปฏิบัติงานจริง สภาพการจัดการเรียนรู้ ในบริบทของแต่ละสถานศึกษา และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลง เป็นสำคัญ โดยไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ประเด็นที่ท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของวิทยฐานะชำนาญการ คือ การแก้ไขปัญหา การจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น (ทั้งนี้ ประเด็นท้าทายอาจจะแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ในวิทยฐานะที่สูงกว่าได้)

ประเด็นท้าทาย เรื่อง.....

๑. สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้และคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

๒. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

๓. ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง

๓.๑ เชิงปริมาณ

๓.๒ เชิงคุณภาพ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

...../...../.....

ความเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี

() เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

() ไม่เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปแก้ไขและเสนอเพื่อพิจารณาอีกครั้ง ดังนี้

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

ระหว่างวันที่... เดือน.....พ.ศ. ถึงวันที่..... เดือน.....พ.ศ.

ผู้จัดทำข้อตกลง

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน..... บาท
 สถานศึกษา.....สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.
 อำเภอ.....จังหวัด.....

ประเภทห้องเรียนที่จัดการเรียนรู้ (สามารถระบุได้มากกว่า ๑ ประเภทห้องเรียน ตามสภาพการจัดการเรียนรู้จริง)

- ห้องเรียนวิชาสามัญหรือวิชาพื้นฐาน
 ห้องเรียนปฐมวัย
 ห้องเรียนการศึกษาพิเศษ
 ห้องเรียนสายวิชาชีพ

ข้าพเจ้าขอแสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแล้วแต่กรณี ไว้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑. ภาระงาน จะมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

- ๑.๑ ชั่วโมงสอนตามตารางสอน รวมจำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์ ดังนี้
- กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา.....จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์
 - กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา.....จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์
 - กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา.....จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์
- ฯลฯ

๑.๒ งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

๑.๓ การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

๑.๔ งานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

๑.๕ งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

๒. งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู

ให้ระบุรายละเอียดของงานที่จะปฏิบัติในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยอาจระบุระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการด้วยก็ได้

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ปีงบประมาณ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับ ผู้เรียน (ปีงบประมาณ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ปีงบประมาณ)
๑. ด้านการจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัด กิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างและหรือ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา การเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน และการอบรม และพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน			
๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชา การดำเนินการตามระบบ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การปฏิบัติงาน วิชาการ และงานอื่นๆ ของสถานศึกษา และการประสานความร่วมมือกับ ผู้ปกครอง ภาครีเอกชน และหรือ สถานประกอบการ			

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ปีตรระบุนุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับ ผู้เรียน (ปีตรระบุนุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ปีตรระบุนุ)
<p>๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ</p> <p>ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการนำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนาวัฒนธรรมการจัดการเรียนรู้</p>			

หมายเหตุ

๑. รูปแบบการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบ PA ๑ ให้เป็นไปตามบริบท และสภาพการจัดการเรียนรู้ของแต่ละสถานศึกษา โดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี และ ครู ผู้จัดทำข้อตกลง

๒. งาน (Tasks) ที่เสนอเป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน ต้องเป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และให้นำเสนอรายวิชาหลักที่ทำการสอน โดยเสนอในภาพรวมของรายวิชาหลักที่ทำการสอนทุกระดับชั้น ในกรณีที่สอนหลายรายวิชา สามารถเลือกรายวิชาใดวิชาหนึ่งได้ โดยจะต้องแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน PA ๒

๓. การพัฒนางานตามข้อตกลง ตามแบบ PA ๑ ให้มีความสำคัญกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Outcomes) และตัวชี้วัด (Indicators) ที่เป็นรูปธรรม และการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมิน ตามแบบ PA ๒ จากการปฏิบัติงานจริง สภาพการจัดการเรียนรู้ในบริบทของแต่ละสถานศึกษา และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ โดยไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ประเด็นที่ท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ คือ การริเริ่ม พัฒนา การจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น ทั้งนี้ ประเด็นท้าทายอาจจะแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในวิทยฐานะที่สูงกว่าได้)

ประเด็นท้าทาย เรื่อง

๑. สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้และคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

๒. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

๓. ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง

๓.๑ เชิงปริมาณ

๓.๒ เชิงคุณภาพ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

...../...../.....

ความเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี

() เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

() ไม่เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปแก้ไขและเสนอเพื่อพิจารณาอีกครั้ง ดังนี้

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

ระหว่างวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ผู้จัดทำข้อตกลง

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ.อัตราเงินเดือน..... บาท
สถานศึกษา.....สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.
อำเภอ.....จังหวัด.....

ประเภทห้องเรียนที่จัดการเรียนรู้ (สามารถระบุได้มากกว่า ๑ ประเภทห้องเรียน ตามสภาพ
การจัดการเรียนรู้จริง)

- ห้องเรียนวิชาสามัญหรือวิชาพื้นฐาน
 ห้องเรียนปฐมวัย
 ห้องเรียนการศึกษาพิเศษ
 ห้องเรียนสายวิชาชีพ

ข้าพเจ้าขอแสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ
ซึ่งเป็นตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
แล้วแต่กรณี ไว้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑. ภาระงาน จะมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๑.๑ ชั่วโมงสอนตามตารางสอน รวมจำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์ ดังนี้

- กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา.....จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์
- กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา.....จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์
- กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา.....จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

ฯลฯ

๑.๒ งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

๑.๓ การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

๑.๔ งานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

๑.๕ งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

๒. งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู

ให้ระบุรายละเอียดของงานที่จะปฏิบัติในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยอาจระบุระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการด้วยก็ได้

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (โปรดระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับ ผู้เรียน (โปรดระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรดระบุ)
๑. ด้านการจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัด กิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างและหรือ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา การเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม และพัฒนา ผู้เรียน และการอบรม และพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน			
๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชา การดำเนินการตามระบบ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การปฏิบัติงาน วิชาการและงานอื่นๆ ของสถานศึกษา และการประสานความร่วมมือกับ ผู้ปกครอง ภาครีเอกชน และหรือ สถานประกอบการ			

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ปีตรระบุนุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับ ผู้เรียน (ปีตรระบุนุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ปีตรระบุนุ)
<p>๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ</p> <p>ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การมีส่วนร่วม ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนาวัฒนธรรมการจัดการเรียนรู้</p>			

หมายเหตุ

๑. รูปแบบการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบ PA ๑ ให้เป็นไปตามบริบท และสภาพการจัดการเรียนรู้ของแต่ละสถานศึกษา โดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี และ ครู ผู้จัดทำข้อตกลง

๒. งาน (Tasks) ที่เสนอเป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน ต้องเป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ที่ส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และให้นำเสนอรายวิชาหลักที่ทำการสอน โดยเสนอในภาพรวมของรายวิชาหลักที่ทำการสอนทุกระดับชั้น ในกรณีที่สอนหลายรายวิชา สามารถเลือกรายวิชาใดวิชาหนึ่งได้ โดยจะต้องแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน PA ๒

๓. การพัฒนางานตามข้อตกลง ตามแบบ PA ๑ ให้มีความสำคัญกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Outcomes) และตัวชี้วัด (Indicators) ที่เป็นรูปธรรม และการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมิน ตามแบบ PA ๒ จากการปฏิบัติงานจริง สภาพการจัดการเรียนรู้ในบริบทของแต่ละสถานศึกษา และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลง เป็นสำคัญ โดยไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ประเด็นที่ท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของวิทยฐานะเชี่ยวชาญ คือ การคิดค้น พัฒนานวัตกรรม และปรับเปลี่ยนให้คุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนสูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษาผู้อื่น (ทั้งนี้ ประเด็นท้าทายอาจจะแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในวิทยฐานะที่สูงกว่าได้) ประเด็นท้าทาย เรื่อง

๑. สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้และคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

๒. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

๓. ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง

๓.๑ เชิงปริมาณ

๓.๒ เชิงคุณภาพ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

...../...../.....

ความเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี

() เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

() ไม่เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปแก้ไข และเสนอเพื่อพิจารณาอีกครั้ง ดังนี้

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

ระหว่างวันที่ เดือน.....พ.ศ. ถึงวันที่ เดือน.....พ.ศ.

ผู้จัดทำข้อตกลง

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน..... บาท
สถานศึกษา.....สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.
อำเภอ.....จังหวัด.....

ประเภทห้องเรียนที่จัดการเรียนรู้ (สามารถระบุได้มากกว่า ๑ ประเภทห้องเรียน ตามสภาพการจัดการเรียนรู้จริง)

- ห้องเรียนวิชาสามัญหรือวิชาพื้นฐาน
 ห้องเรียนปฐมวัย
 ห้องเรียนการศึกษาพิเศษ
 ห้องเรียนสายวิชาชีพ

ข้าพเจ้าขอแสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งเป็นตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแล้วแต่กรณี ไว้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑. ภาระงาน จะมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๑.๑ ชั่วโมงสอนตามตารางสอน รวมจำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์ ดังนี้

- กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา.....จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์
- กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา.....จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์
- กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา.....จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

ฯลฯ

๑.๒ งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

๑.๓ การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

๑.๔ งานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

๑.๕ งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

๒. งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู

ให้ระบุนรายละเอียดของงานที่จะปฏิบัติในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยอาจระบุระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการด้วยก็ได้

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (โปรดระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับ ผู้เรียน (โปรดระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรดระบุ)
๑. ด้านการจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัด กิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างและหรือ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา การเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน และการอบรม และพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน			
๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชา การดำเนินการตามระบบ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การปฏิบัติงาน วิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา และการประสานความร่วมมือกับ ผู้ปกครอง ภาควิชาครู และหรือ สถานประกอบการ			

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ปีประจวบ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับ ผู้เรียน (ปีประจวบ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ปีประจวบ)
<p>๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ</p> <p>ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน และการพัฒนา วัฒนธรรมการจัดการเรียนรู้</p>			

หมายเหตุ

๑. รูปแบบการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบ PA ๑ ให้เป็นไปตามบริบท และสภาพ การจัดการเรียนรู้ของแต่ละสถานศึกษา โดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี และ ครู ผู้จัดทำข้อตกลง

๒. งาน (Tasks) ที่เสนอเป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน ต้องเป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ที่ส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และให้นำเสนอรายวิชาหลักที่ทำการสอน โดยเสนอในภาพรวม ของรายวิชาหลักที่ทำการสอนทุกระดับชั้น ในกรณีที่สอนหลายรายวิชา สามารถเลือกรายวิชาใดวิชาหนึ่งได้ โดยจะต้องแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน PA ๒

๓. การพัฒนางานตามข้อตกลง ตามแบบ PA ๑ ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Outcomes) และตัวชี้วัด (Indicators) ที่เป็นรูปธรรม และการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลง ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมิน ตามแบบ PA ๒ จากการปฏิบัติงานจริง สภาพการจัดการเรียนรู้ ในบริบทของแต่ละสถานศึกษา และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลง เป็นสำคัญ โดยไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
ประเด็นที่ท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งปัจจุบัน
ดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของวิทยฐานะ
เชี่ยวชาญพิเศษ คือ การสร้างการเปลี่ยนแปลง พัฒนานวัตกรรม เผยแพร่และขยายผล จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง
ในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีให้คำปรึกษาผู้อื่นและเป็นผู้นำ

ประเด็นท้าทาย เรื่อง

๑. สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้และคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

๒. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

๓. ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง

๓.๑ เชิงปริมาณ

๓.๒ เชิงคุณภาพ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

...../...../.....

ความเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี

() เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

() ไม่เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปแก้ไข และเสนอ
เพื่อพิจารณาอีกครั้ง ดังนี้

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

แนวทางการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ตำแหน่งครู

ให้คณะกรรมการประเมิน ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้ดำรงตำแหน่งครู ตามระดับ การปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ในแบบประเมินนี้ โดยการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ให้ดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบที่กำหนด

๑. องค์ประกอบการประเมิน มี ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน) ประกอบด้วย

(๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

(๒) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งครู ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้ง ๓ ด้าน จำนวน ๑๕ ตัวชี้วัด ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน ๘ ตัวชี้วัด

ด้านที่ ๒ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ จำนวน ๔ ตัวชี้วัด

ด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ จำนวน ๓ ตัวชี้วัด

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน)

โดยมีระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ระดับคะแนนและคุณภาพการประเมิน ดังนี้

(๑) ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในตำแหน่งและวิทยฐานะ

ก. กรณีที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

ตำแหน่ง	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	รายละเอียด
ครูผู้ช่วย	ปฏิบัติและเรียนรู้ (Execute & Learn)	สามารถปฏิบัติงานและเรียนรู้จากการปฏิบัติได้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ครู	ปรับประยุกต์ (Apply & Adapt)	สามารถปรับประยุกต์การจัดการเรียนรู้ และปฏิบัติงานจนปรากฏผลลัพธ์กับผู้เรียนได้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข. กรณีที่มีวิทยฐานะ

ตำแหน่ง	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	รายละเอียด
ครูชำนาญการ	แก้ไขปัญหา (Solve the Problem)	สามารถแก้ไขปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน
ครูชำนาญการพิเศษ	ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	สามารถริเริ่มพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน
ครูเชี่ยวชาญ	คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	สามารถคิดค้น พัฒนานวัตกรรมและปรับเปลี่ยนให้คุณภาพการเรียนรู้สูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษาผู้อื่น
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	สามารถคิดค้น พัฒนา นวัตกรรม เผยแพร่ และขยายผล จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้คำปรึกษาผู้อื่น และเป็นผู้นำ

สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยให้ดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามมาตรฐานทั่วไป ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด เมื่อผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้ว และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด กับผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี

๒) ระดับคะแนนและคุณภาพการประเมินในแต่ละวิทยฐานะ

ให้คณะกรรมการประเมิน พิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งครู จากการปฏิบัติงานจริง ที่ได้ปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงสภาพการจัดการเรียนรู้ ในบริบทของแต่ละสถานศึกษา และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลง เป็นสำคัญ ไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร โดยให้ตรวจสอบข้อมูลจากบุคคลและหรือหน่วยงาน และหลักฐาน ที่แสดงว่า ผู้ดำรงตำแหน่งครูได้ดำเนินการตามตัวชี้วัด เช่น แผนการจัดการเรียนรู้ การสังเกตการสอน ผลงาน/ชิ้นงานของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ก่อนตัดสินใจให้คะแนนตามระดับคุณภาพในแบบประเมิน ดังนี้

คะแนน	ระดับคุณภาพ	รายละเอียด
๑	ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวังมาก	ไม่ปรากฏผลการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๒	ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในตัวชี้วัดนั้นอยู่บ้าง แต่ไม่ครบถ้วนและไม่มีคุณภาพตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๓	ปฏิบัติได้ตามระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมีคุณภาพตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๔	ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐานกำหนดตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

เกณฑ์การให้คะแนน

การประเมินส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน กำหนดให้มีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับคุณภาพ ๔ ระดับ คือ ระดับ ๔ ระดับ ๓ ระดับ ๒ และระดับ ๑ ในแต่ละระดับคุณภาพกำหนดค่าคะแนน ไว้ดังนี้

ระดับคุณภาพ	ค่าคะแนนที่ได้	
	คะแนนเต็ม ๑๐	คะแนนเต็ม ๒๐
๔	๑๐.๐๐	๒๐.๐๐
๓	๗.๕๐	๑๕.๐๐
๒	๕.๐๐	๑๐.๐๐
๑	๒.๕๐	๕.๐๐

๒. การตั้งคณะกรรมการประเมิน

ให้นายกองคํกรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๒.๑ กรณีโรงเรียน

(๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้ดำรงตำแหน่งครู จากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้นที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

กรณีผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้ดำรงตำแหน่งครูด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาใกล้เคียง หรือผู้อำนวยการสำนักการศึกษา หรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาคํกรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

๒.๒ กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(๑) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้ดำรงตำแหน่งครู จากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้นที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

กรณีผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้ดำรงตำแหน่งครูด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใกล้เคียง หรือผู้อำนวยการสำนักการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาล นั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

๓. วิธีการประเมิน

ให้คณะกรรมการประเมิน ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้ดำรงตำแหน่งครู ในแต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะตามแบบที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

ทั้งนี้ การประเมินอาจพิจารณาจากการปฏิบัติการสอนจริงจากห้องเรียน การสังเกตการสอน ทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ บรรยากาศชั้นเรียน พฤติกรรมผู้เรียน และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ผลงานหรือชิ้นงานของผู้เรียน ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ โดยผู้ดำรงตำแหน่งครูไม่จำเป็นต้องจัดทำแฟ้มเอกสารชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมิน

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ดำรงตำแหน่งครูต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด และมีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ผ่านเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)
ตำแหน่งครู (ยังไม่มีวิทยฐานะ)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

รอบการประเมิน ระหว่างวันที่ เดือน พ.ศ. ถึงวันที่ เดือน พ.ศ.

ข้อมูลผู้รับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง ครู
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน..... บาท
สถานศึกษา.....สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.
อำเภอ.....จังหวัด.....

ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับผลการประเมิน หรือให้คะแนนตามระดับคุณภาพ

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๖๐ คะแนน)

- (๑) ภาระงาน เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
 ไม่เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
- (๒) การปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ปรับประยุกต์ (Apply & Adapt)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับ ที่คาดหวัง	
๑. ด้านการจัดการเรียนรู้					เกณฑ์ผ่าน
๑.๑ สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร • มีการจัดทำรายวิชาและหน่วย การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนา สมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ โดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับ บริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น					ต้องได้ คะแนน จาก กรรมการ แต่ละคน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>ปรับประยุกต์ (Apply & Adapt)</i>	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับ ที่คาดหวัง	
<p>๑.๒ ออกแบบการจัดการเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะ ที่สำคัญ ตามหลักสูตร โดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น <p>๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน โดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน <p>๑.๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสามารถสร้างนวัตกรรมได้ <p>๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้วยวิธีการ ที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้ ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง <p>๑.๖ ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน 					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>ปรับประยุกต์ (Apply & Adapt)</i>	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับ ที่คาดหวัง	
<p>๑.๗ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนา ผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี <p>๑.๘ อบรมและพัฒนาคุณลักษณะ ที่ดีของผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทย ที่พึงงาม 					
๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการ เรียนรู้					
<p>๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชา</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน <p>๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสาน ความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนา และแก้ปัญหาผู้เรียน <p>๒.๓ ปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่นๆ ของสถานศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับ คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>ปรับประยุกต์ (Apply & Adapt)</i>	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับ ที่คาดหวัง	
๒.๔ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ <ul style="list-style-type: none"> • ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน 					
๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ					
๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทย และภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพครูและความรอบรู้ ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน ๓.๒ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนา คุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมการ จัดการเรียนรู้					

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (๔๐ คะแนน)

รายการประเมิน ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>ปรับประยุกต์ (Apply & Adapt)</i>	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับ ที่คาดหวัง	
๑. วิธีดำเนินการ (๒๐ คะแนน)					
พิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ					
๒. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่คาดหวัง (๒๐ คะแนน)					
๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วนตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้					
๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้ตามข้อตกลง					
รวมผลการประเมินทั้ง ๒ ส่วน = คะแนน					

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

สรุปข้อสังเกตเกี่ยวกับ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อคิดเห็น

ราย (นาย/นาง/นางสาว).....

๑. จุดเด่น

.....
.....
.....
.....

๒. จุดที่ควรพัฒนา

.....
.....
.....
.....
.....

๓. ข้อคิดเห็น

.....
.....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

รอบการประเมิน ระหว่างวันที่ เดือน พ.ศ. ถึงวันที่ เดือน พ.ศ.

ข้อมูลผู้รับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท
สถานศึกษาสังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.
อำเภอ.....จังหวัด.....

ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับผลการประเมิน หรือให้คะแนนตามระดับคุณภาพ

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๖๐ คะแนน)

- (๑) ภาระงาน เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
 ไม่เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

(๒) การปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง แก้ไขปัญหา (Solve the Problem)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับ ที่คาดหวัง	
๑. ด้านการจัดการเรียนรู้					เกณฑ์ผ่าน ต้องได้ คะแนน จาก กรรมการ แต่ละคน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐
๑.๑ สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร • มีการจัดทำรายวิชาและหน่วย การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้ เต็มตามศักยภาพ โดยมีการพัฒนารายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบท ของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น และสามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการ เรียนรู้ได้					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>แก้ไขปัญหา (Solve the Problem)</i>	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>๑.๒ ออกแบบการจัดการเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร โดยมีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิด และค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจ <p>๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริม ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน โดยมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจ <p>๑.๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถ แก้ไขปัญหาในการเรียนรู้ของผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิด และสามารถสร้างนวัตกรรมได้ <p>๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ประเมินผลการเรียนรู้ ตามสภาพจริง และนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มาใช้แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ 					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>แก้ไขปัญหา (Solve the Problem)</i>	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับ ที่คาดหวัง	
<p>๑.๖ ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไข ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และนำผลการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ มาใช้แก้ไข ปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ <p>๑.๗ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนา ผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการจัดบรรยากาศที่เหมาะสม สอดคล้องกับความแตกต่างผู้เรียนเป็น รายบุคคล สามารถแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริม และพัฒนา ผู้เรียนให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี <p>๑.๘ อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดี ของผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการอบรมป้อนนิสัยให้ผู้เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทย ที่ดีงาม โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน เป็นรายบุคคล และสามารถแก้ไขปัญหา ผู้เรียนได้ 					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>แก้ไขปัญหา (Solve the Problem)</i>	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ตาม ระดับ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับ ที่คาดหวัง	
๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้					
<p>๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา โดยมีข้อมูลเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ แก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน <p>๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียน <p>๒.๓ ปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา <p>๒.๔ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาครีเอกชน และหรือสถานประกอบการ</p> <ul style="list-style-type: none"> ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาครีเอกชน และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน 					
๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ					
<p>๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทย และภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพครูและความรอบรู้ในเนื้อหาวิชา และวิธีการสอน และนำผลการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน 					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>แก้ไขปัญหา (Solve the Problem)</i>	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับ ที่คาดหวัง	
<p>๓.๒ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทางวิชาชีพ เพื่อ<i>แก้ไขปัญหา</i>และพัฒนา การจัดการเรียนรู้</p> <p>๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนา คุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ <i>ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน</i></p>					

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
(๔๐ คะแนน)

รายการประเมิน ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>แก้ไขปัญหา (Solve the Problem)</i>	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับ ที่คาดหวัง	
๑. วิธีดำเนินการ (๒๐ คะแนน)					
พิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับ การปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ					
๒. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่คาดหวัง (๒๐ คะแนน)					
๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมาย เชิงปริมาณได้ครบถ้วนตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้					
๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมาย เชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้ ตามข้อตกลง					
รวมผลการประเมินทั้ง ๒ ส่วน = คะแนน					

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

สรุปข้อสังเกตเกี่ยวกับ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อคิดเห็น

ราย (นาย/นาง/นางสาว).....

๑. จุดเด่น

.....
.....
.....
.....

๒. จุดที่ควรพัฒนา

.....
.....
.....
.....
.....

๓. ข้อคิดเห็น

.....
.....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)
ตำแหน่งครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

รอบการประเมิน ระหว่างวันที่ เดือน พ.ศ. ถึงวันที่ เดือน พ.ศ.

ข้อมูลผู้รับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท
สถานศึกษาสังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.
อำเภอ.....จังหวัด.....

ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับผลการประเมิน หรือให้คะแนนตามระดับคุณภาพ

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๖๐ คะแนน)

- (๑) ภาระงาน เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
 ไม่เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

(๒) การปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับ ที่คาดหวัง	
๑. ด้านการจัดการเรียนรู้					เกณฑ์ผ่าน
๑.๑ สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร • ริเริ่ม พัฒนารายวิชาและหน่วย การเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร บริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ ผู้เรียน ได้ พัฒนาสมรรถนะ และการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพส่งผลให้ คุณภาพการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น และเป็น แบบอย่างที่ดี ในการสร้างและหรือพัฒนา หลักสูตร					ต้องได้ คะแนน จาก กรรมการ แต่ละคน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)</i>	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับ ที่คาดหวัง	
<p>๑.๒ ออกแบบการจัดการเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> ริเริ่ม คิดค้น การออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถแก้ไข ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ให้สูงขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร มีกระบวนการคิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นแบบอย่างที่ดี ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ <p>๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการริเริ่ม คิดค้น และพัฒนาวัตกรรมการ จัดกิจกรรม การเรียนรู้ ที่สามารถแก้ไข ปัญหา ในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียน ได้พัฒนา เต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน มีกระบวนการคิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นแบบอย่างที่ดี ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ <p>๑.๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการริเริ่ม คิดค้น และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้สอดคล้อง กับกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถแก้ไข ปัญหา ในการเรียนรู้ของผู้เรียน และทำให้ผู้เรียน มีทักษะการคิด และสามารถสร้างนวัตกรรมได้ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างและหรือ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ <p>๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการริเริ่ม คิดค้น และพัฒนารูปแบบ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง ด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสม และสอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้ และนำผลการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ มาใช้แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเป็น แบบอย่างที่ดีในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)</i>	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับ ที่คาดหวัง	
<p>๑.๖ ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการริเริ่ม คิดค้น วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและนำผลการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ มาใช้แก้ไขปัญหา หรือพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้สูงขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดีในการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ <p>๑.๗ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนา ผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการริเริ่ม คิดค้น และพัฒนา การจัดบรรยากาศที่เหมาะสม สอดคล้อง กับความแตกต่างผู้เรียนเป็นรายบุคคล สามารถแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ และสร้าง แรงบันดาลใจ ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะ การทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน <p>๑.๘ อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดี ของผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยม ความเป็นไทยที่ดีงาม โดยริเริ่ม คิดค้นและพัฒนา รูปแบบการดำเนินการ ที่มีประสิทธิภาพ คำนึงถึงความแตกต่าง ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และสามารถ แก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนได้ และเป็น แบบอย่างที่ดีในการอบรมและพัฒนา คุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน 					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)</i>	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับ ที่คาดหวัง	
๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้					
<p>๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการริเริ่ม คิดค้น และพัฒนารูปแบบการจัดทำข้อมูล สารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา ให้มีข้อมูลเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้แก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และเป็นแบบอย่างที่ดี <p>๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียน และริเริ่มโครงการหรือจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้วยวิธีการที่หลากหลายในการดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียน และเป็นแบบอย่างที่ดี <p>๒.๓ ปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่นๆ ของสถานศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่นๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีการพัฒนารูปแบบหรือแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดี <p>๒.๔ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาครีหรือข่าย และหรือสถานประกอบการ</p> <ul style="list-style-type: none"> การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาครีหรือข่าย และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนา ผู้เรียน และเป็นแบบอย่างที่ดี 					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)</i>	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับ ที่คาดหวัง	
๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ					
<p>๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การใช้ภาษาไทย และภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา สมรรถนะ วิชาชีพครู และความรู้ในเนื้อหาวิชา และวิธีการสอน และเป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p>๓.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อแก้ไขปัญหา และสร้าง นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และเป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p>๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้ จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนา คุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน และเป็นแบบอย่างที่ดี</p>					

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้
ของผู้เรียน (๔๐ คะแนน)

รายการประเมิน ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับ ที่คาดหวัง	
๑. วิธีดำเนินการ (๒๐ คะแนน)					
พิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนดไว้ ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับ การปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ					
๒. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่คาดหวัง (๒๐ คะแนน)					
๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมาย เชิงปริมาณได้ครบถ้วน ตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้					
๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมาย เชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้ ตามข้อตกลง					
รวมผลการประเมินทั้ง ๒ ส่วน = คะแนน					

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

สรุปข้อสังเกตเกี่ยวกับ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อคิดเห็น

ราย (นาย/นาง/นางสาว).....

๑. จุดเด่น

.....
.....
.....
.....
.....

๒. จุดที่ควรพัฒนา

.....
.....
.....
.....
.....

๓. ข้อคิดเห็น

.....
.....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

รอบการประเมิน ระหว่างวันที่ เดือน พ.ศ. ถึงวันที่ เดือน พ.ศ.

ข้อมูลผู้รับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท
สถานศึกษาสังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.
อำเภอ..... จังหวัด.....

ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับผลการประเมิน หรือให้คะแนนตามระดับคุณภาพ

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๖๐ คะแนน)

- (๑) ภาระงาน เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
 ไม่เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

- (๒) การปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับ ที่คาดหวัง	
๑. ด้านการจัดการเรียนรู้					เกณฑ์ผ่าน ต้องได้ คะแนน จาก กรรมการ แต่ละคน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐
๑.๑ สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร • ริเริ่ม คิดค้น พัฒนารายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร บริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น เพื่อแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะ และการเรียนรู้ เต็มตามศักยภาพ ส่งผลให้คุณภาพการจัด การเรียนรู้สูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถ ให้คำปรึกษากับผู้อื่นในการสร้างและหรือ พัฒนาหลักสูตร					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>คิดค้น ปรับเปลี่ยน</i> (<i>Invent & Transform</i>)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับ ที่คาดหวัง	
<p>๑.๒ ออกแบบการจัดการเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> ริเริ่ม คิดค้น ปรับเปลี่ยน การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้สูงขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร มีกระบวนการคิด และค้นพบ องค์ความรู้ด้วยตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจ เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ <p>๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน นวัตกรรม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน มีกระบวนการคิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจ เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ <p>๑.๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถแก้ไขปัญหาในการเรียนรู้ของผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสามารถสร้างนวัตกรรมได้ เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นในการสร้างและหรือพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ 					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>คิดค้น ปรับเปลี่ยน</i> (<i>Invent & Transform</i>)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับ ที่คาดหวัง	
<p>๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการริเริ่ม คิดค้นพัฒนา ปรับเปลี่ยน รูปแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามสภาพจริง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้ และนำผลการวัดและประเมินผล การเรียนรู้มาใช้แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถให้คำปรึกษา กับผู้อื่นในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ <p>๑.๖ ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการริเริ่ม คิดค้น วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และนำผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัยมาใช้แก้ไข ปัญหาหรือพัฒนา ปรับเปลี่ยน นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการ เรียนรู้ให้สูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นในการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ <p>๑.๗ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนา ผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน การจัดบรรยากาศที่เหมาะสม สอดคล้องกับ ความแตกต่างผู้เรียนเป็นรายบุคคล สามารถ แก้ไขปัญหาการเรียนรู้ และสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถ ให้คำปรึกษากับผู้อื่นในการจัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน 					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>คิดค้น ปรับเปลี่ยน</i> (<i>Invent & Transform</i>)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับ ที่คาดหวัง	
<p>๑.๘ อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม โดยริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน รูปแบบ การดำเนินการ ที่มีประสิทธิภาพ คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนได้ เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นในการอบรมและพัฒนา คุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน 					
<p>๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้</p>					
<p>๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน รูปแบบ การจัดทำ ข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา ให้มีข้อมูลเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ แก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้ <p>๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคลและประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียน และริเริ่มโครงการหรือจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้วยวิธีการที่หลากหลายในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้ 					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>คิดค้น ปรับเปลี่ยน</i> (Invent & Transform)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับ ที่คาดหวัง	
<p>๒.๓ ปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่นๆ ของสถานศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับ คุณภาพ การจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยมิ การพัฒนารูปแบบหรือแนวทางการดำเนินงาน ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้ <p>๒.๔ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ</p> <ul style="list-style-type: none"> การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา และพัฒนาผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถให้คำปรึกษา กับผู้อื่นได้ 					
๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ					
<p>๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทย และภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา สมรรถนะ วิชาชีพครู และความรู้รอบรู้ในเนื้อหาวิชา และวิธีการสอน เป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถ ให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้</p> <p>๓.๒ มีส่วนร่วมและเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> นำผลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทางวิชาชีพมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหา และสร้าง หรือปรับเปลี่ยนนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพสูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถให้คำปรึกษา กับผู้อื่นได้ 					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>คิดค้น ปรับเปลี่ยน</i> (<i>Invent & Transform</i>)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับ ที่คาดหวัง	
๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้ จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพอมาใช้ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้การพัฒนา คุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถให้คำปรึกษา กับผู้อื่นได้					

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้
ของผู้เรียน (๔๐ คะแนน)

รายการประเมิน ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับ ที่คาดหวัง	
๑. วิธีดำเนินการ (๒๐ คะแนน)					
พิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนดไว้ ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับ การปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ					
๒. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่คาดหวัง (๒๐ คะแนน)					
๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมาย เชิงปริมาณได้ครบถ้วน ตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้					
๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมาย เชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้ ตามข้อตกลง					
รวมผลการประเมินทั้ง ๒ ส่วน = คะแนน					

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

สรุปข้อสังเกตเกี่ยวกับ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อคิดเห็น

ราย (นาย/นาง/นางสาว).....

๑. จุดเด่น

.....
.....
.....
.....
.....

๒. จุดที่ควรพัฒนา

.....
.....
.....
.....
.....

๓. ข้อคิดเห็น

.....
.....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

รอบการประเมิน ระหว่างวันที่ เดือน พ.ศ. ถึงวันที่ เดือน พ.ศ.

ข้อมูลผู้รับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท
สถานศึกษาสังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.
อำเภอ..... จังหวัด.....

ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับผลการประเมิน หรือให้คะแนนตามระดับคุณภาพ

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๖๐ คะแนน)

- (๑) ภาระงาน เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
 ไม่เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

- (๒) การปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับ ที่คาดหวัง	
๑. ด้านการจัดการเรียนรู้					เกณฑ์ผ่าน ต้องได้ คะแนน จาก กรรมการ แต่ละคน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐
๑.๑ สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร • ริเริ่ม คิดค้น พัฒนารายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร บริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น เพื่อแก้ไขปัญหาในการจัดการ เรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะ และการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพส่งผลให้ คุณภาพการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น เป็นแบบอย่าง ที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่น ในการสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)</i>	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับ ที่คาดหวัง	
<p>๑.๒ ออกแบบการจัดการเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> ริเริ่ม คิดค้น ปรับเปลี่ยน การออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้สูงขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร มีกระบวนการคิด และค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ <p>๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน นวัตกรรม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้ และทำงานร่วมกัน มีกระบวนการคิด และค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจ เผยแพร่และขยายผลนวัตกรรม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษา กับผู้อื่น สร้างการเปลี่ยนแปลงในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ <p>๑.๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถแก้ไขปัญหาในการเรียนรู้ของผู้เรียน และทำให้ ผู้เรียน มีทักษะการคิดและสามารถสร้างนวัตกรรมได้ เผยแพร่และขยายผล สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษา กับผู้อื่นในการสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ 					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)</i>	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับ ที่คาดหวัง	
<p>๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยนรูปแบบการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และนำผล การวัดและประเมินผลการเรียนรู้มาใช้แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่น ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ <p>๑.๖ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้อ</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการริเริ่ม คิดค้น วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และนำผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัยมาใช้แก้ไขปัญหา หรือพัฒนา ปรับเปลี่ยนนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้ให้สูงขึ้น มีการเผยแพร่ และขยายผล นวัตกรรมและงานวิจัย จรรยาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถคำปรึกษากับผู้อื่น ในการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้อ <p>๑.๗ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยนการจัดบรรยากาศ ที่เหมาะสม สอดคล้องกับ ความแตกต่างผู้เรียนเป็นรายบุคคล สามารถแก้ไขปัญหาการเรียนรู้อ และสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้อ และนวัตกรรม ทักษะ ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นในการจัด บรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน 					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับ ที่คาดหวัง	
<p>๑.๘ อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม โดยริเริ่มคิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน รูปแบบการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนได้ เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นในการอบรมและพัฒนา คุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน 					
๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้					
<p>๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยนรูปแบบ การจัดทำข้อมูล สารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา ให้มีข้อมูลเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ แก้ไขปัญหาและพัฒนา คุณภาพผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้ <p>๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคลและประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียน และริเริ่มโครงการหรือจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้วยวิธีการที่หลากหลายในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้ <p>๒.๓ ปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยมีการพัฒนารูปแบบหรือแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้ 					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>๒.๔ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาครูช่วย และหรือสถานประกอบการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาครูช่วย และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้ 					
๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ					
<p>๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทย และภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพครู และความรู้ในเนื้อหาวิชา และวิธีการสอน เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่น และเป็นผู้นำในวงวิชาชีพ</p> <p>๓.๒ มีส่วนร่วมและเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> • นำผลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหา และสร้างหรือปรับเปลี่ยนนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพสูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดีสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่น และเป็นผู้นำในวงวิชาชีพ <p>๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่น เป็นผู้นำและสร้างการเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ</p>					

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
(๔๐ คะแนน)

รายการประเมิน ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับ ที่คาดหวัง	
๑. วิธีดำเนินการ (๒๐ คะแนน)					
พิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนดไว้ ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับ การปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ					
๒. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่คาดหวัง (๒๐ คะแนน)					
๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมาย เชิงปริมาณได้ครบถ้วน ตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้					
๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมาย เชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้ ตามข้อตกลง					
รวมผลการประเมินทั้ง ๒ ส่วน = คะแนน					

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

สรุปข้อสังเกตเกี่ยวกับ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อคิดเห็น

ราย (นาย/นาง/นางสาว).....

๑. จุดเด่น

.....
.....
.....
.....
.....

๒. จุดที่ควรพัฒนา

.....
.....
.....
.....
.....

๓. ข้อคิดเห็น

.....
.....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

แบบสรุปผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

ตำแหน่งครู

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

รอบการประเมิน ระหว่างวันที่ ... เดือน พ.ศ. ถึงวันที่ เดือน พ.ศ.

ข้อมูลผู้รับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะ.....

รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา.....

สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....

ภาระงาน เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ไม่เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

ผลการประเมิน

การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน	คะแนนเต็ม	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	หมายเหตุ
ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๖๐				เกณฑ์ผ่านต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐
ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	๔๐				
รวม					

สรุปผลการประเมินทั้ง ๒ ส่วน จากกรรมการ ๓ คน ผ่านเกณฑ์ ไม่ผ่านเกณฑ์

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

รูปแบบการจัดทำไฟล์วีดิทัศน์ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการ
หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕
(ข้าราชการหรือพนักงานครู)

๑. ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน

กำหนดให้มีรูปแบบการจัดทำและคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

๑.๑ เป็นไฟล์วีดิทัศน์ที่ข้าราชการหรือพนักงานครูได้จัดทำขึ้นหลังจากที่ได้จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
ในหน่วยการเรียนรู้ใดหน่วยการเรียนรู้หนึ่งแล้ว โดยข้าราชการหรือพนักงานครูสามารถเลือกได้อาจนำไฟล์
วีดิทัศน์บันทึกการสอน ในห้องเรียนใด คาบใด มานำเสนอการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ในหน่วย
การเรียนรู้ ตามระดับการปฏิบัติ ที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมินได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้
วีดิทัศน์ที่นำเสนอต้องสามารถสะท้อนสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานครู ในการใช้ศาสตร์และศิลป์
ในวิชาชีพครู หรือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามประเด็น ที่ท้าทายในการจัดการเรียนรู้ ตามบริบทของ
สถานศึกษาที่ได้ทำข้อตกลงในการพัฒนางานไว้กับผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการออกแบบ
การจัดการเรียนรู้ กิจกรรมระหว่างการจัดการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศ ในการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม
ของผู้เรียน การวัดและประเมินผล โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๑.๒ การถ่ายทำวีดิทัศน์บันทึกการสอน

กำหนดให้มีรูปแบบและลักษณะสำคัญทางเทคนิค ดังนี้

๑) รูปแบบการจัดทำไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ต้องเป็นการบันทึกที่ระหว่างปฏิบัติการจัดการเรียนรู้
ตามสภาพจริงในสถานที่จัดการเรียนรู้ ทั้งในรูปแบบห้องเรียนทั่วไป หรือห้องเรียนนอกสถานที่ หรือการจัดการเรียนรู้
ในรูปแบบอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่ไม่ปกติ เช่น ห้องเรียนออนไลน์ เป็นต้น โดยให้ใช้กล้องถ่ายทำแบบตัวเดียว
(Single video camera) อาจมีผู้ช่วยในการบันทึกได้ สามารถปรับหรือเลื่อนมุมกล้องได้ตามความเหมาะสม
สามารถดึงภาพให้ใกล้หรือไกล (Zoom) หรือหมุนกล้องซ้าย-ขวา (Panning) ได้ แต่ไม่มีการเดินกล้องตามครู
หรือนักเรียน ไม่มีการหยุดการถ่ายทำ (One - Take recording) เน้นภาพที่เห็นภาพรวมการสอนของครู
พฤติกรรมของผู้เรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน บรรยากาศชั้นเรียน ไม่มีส่วนนำใด ๆ
ของวีดิทัศน์ (No Title) ไม่มีดนตรีประกอบหรือสอดแทรก (ยกเว้น เสียงอันเกิดจากกิจกรรมการจัดการเรียนรู้)
ไม่มีการตัดต่อ (Un - Editing) และไม่มีการแต่งเติมภาพด้วยเทคนิคหรือวิธีการใด ๆ ทั้งสิ้น

การตั้งกล้องในการถ่ายทำสามารถตั้งกล้องมุมใดของสถานที่จัดการเรียนรู้ก็ได้ ตามบริบท
ในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม โดยสามารถดึงภาพให้ใกล้หรือไกล (Zoom) เพื่อแสดงให้เห็นภาพรวม
ทั้งห้องหรือสถานที่ในการจัดการเรียนรู้ได้ชัดเจนมากที่สุด โดยการถ่ายทำภาพและเสียงของครูและนักเรียน
ระหว่างจัดกิจกรรมการเรียนรู้อาจมีความชัดเจนมากพอที่จะแสดงให้เห็นและเข้าใจสภาพบรรยากาศการจัด
กิจกรรมการเรียนรู้อาจได้อย่างแม่นยำตรง ตามสภาพการจัดการเรียนรู้จริง โดยข้าราชการหรือพนักงานครู
อาจใช้ไมโครโฟน ในระหว่างการสอน/การจัดการเรียนรู้ด้วยก็ได้ นอกจากนี้ให้คำนึงถึงแสงสว่างของพื้นที่ในการจัด
กิจกรรมการเรียนรู้อาจจะทำให้เห็นภาพที่ชัดเจนและเข้าใจสภาพการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริงได้อย่างถูกต้อง
กรณีที่ข้าราชการหรือพนักงานครูมีความจำเป็นต้องนำเสนอการจัดการเรียนรู้
แบบออนไลน์ ให้ดำเนินการตามรูปแบบข้างต้น โดยให้มีการบันทึกภาพและเสียงผ่านโปรแกรมอิเล็กทรอนิกส์
ที่ใช้สอน/จัดการเรียนรู้ ตลอดคาบการสอน

๒) เนื้อหาของไฟล์วีดิทัศน์ อาจได้มาจากการเปิดชั้นเรียนตามปกติ หรือตามกระบวนการ
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เป็นธรรมชาติ เน้นการถ่ายภาพหรือบันทึกภาพที่ให้เห็นภาพองค์รวม
ของผู้เรียนครบทุกคน บรรยากาศสถานที่จัดการเรียนรู้ กิจกรรมเริ่มต้นตั้งแต่ครูเริ่มจัดการเรียนรู้นจนสิ้นสุด
กระบวนการจัดการเรียนรู้โดยสมบูรณ์ของครูผู้สอน โดยให้ยึดตามแผนการจัดการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นสำคัญ
สำหรับความยาวของไฟล์วีดิทัศน์ให้เป็นไปตามเงื่อนไขการกำหนดเวลาของคาบการสอนของสถานศึกษา

๓) ลักษณะสำคัญทางเทคนิคของไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน

(๑) ความละเอียดของไฟล์วีดิทัศน์ ต้องมีภาพและเสียงที่ชัดเจนเพียงพอที่จะสามารถประเมินได้ตามสภาพการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจริง

(๒) ประเภทของไฟล์วีดิทัศน์ ต้องเป็นไฟล์ mp4 (กรณีไม่สามารถบันทึกเป็นไฟล์ mp4 ได้ ให้สามารถแปลงไฟล์อื่นเป็นไฟล์ mp4 ได้ โดยไม่ถือเป็นการตัดต่อ)

(๓) ความยาวของไฟล์วีดิทัศน์ ให้เป็นไปตามแผนจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจริง หรือเป็นไปตามคาบการสอน ตามบริบทการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมแล้วไม่เกิน ๖๐ นาที

โดยให้ข้าราชการหรือพนักงานครู ส่งไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน จำนวน ๑ ไฟล์ เท่านั้น

๒. ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอ กำหนดให้มีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

๒.๑ เป็นไฟล์วีดิทัศน์ที่ใช้ประกอบไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ที่เปิดโอกาสให้ข้าราชการหรือพนักงานครูสามารถนำเสนอเบื้องหลังการทำงานของข้าราชการหรือพนักงานครู ตามบริบทของนักเรียน ห้องเรียน สถานที่จัดการเรียนรู้ และวิชา/สาขาวิชา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ข้าราชการหรือพนักงานครูรับผิดชอบ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าได้พบสภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ หรือมีแรงบันดาลใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ประเด็นการพัฒนาผู้เรียน กระบวนการ และผลลัพธ์การเรียนรู้ ที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน แสดงให้เห็นว่า เกิดผลการปฏิบัติที่ดี (Best practice) ตามไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนที่เสนอการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ ตามข้อ ๑ โดยอาจนำเสนอร่องรอย การดำเนินการตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกิดจากการทำงานร่วมกับเพื่อนครู ผู้บริหารศึกษานิเทศก์ กลยุทธ์การออกแบบการพัฒนาและหรือการแก้ปัญหาผู้เรียน การใช้สื่อ การวัดและประเมินผล หรืออาจนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาที่ประสบความสำเร็จ (Intervention) ก็ได้

๒.๒ การถ่ายทำวีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอ

กำหนดให้มีรูปแบบ เนื้อหา และลักษณะสำคัญทางเทคนิค ดังนี้

๑) รูปแบบและเนื้อหาของไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอ ต้องเป็นการบันทึกภาพข้าราชการหรือพนักงานครู ซึ่งเป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน เป็นผู้นำเสนอจริงแบบปรากฏตัวและบรรยายด้วยตนเองเท่านั้น โดยการนำเสนอให้เป็นลักษณะการอธิบายการปฏิบัติการสอนและการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งข้าราชการหรือพนักงานครู จะต้องรับผิดชอบและตระหนักถึงจรรยาบรรณในการนำเสนอทุกกรณี และต้องไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา ระหว่างการนำเสนอ หรือการบรรยาย ให้มีการสอดแทรก (Insert) ภาพนิ่งหรือภาพเคลื่อนไหวได้ ต้องไม่มีส่วนนำ (Title) ไม่มีดนตรีประกอบ ไม่มีเสียงพิเศษที่สร้างขึ้น (No sound effect) ไม่มีการซ้อนตัวอักษรระหว่างการนำเสนอ ทั้งนี้ อาจใช้การนำเสนอผ่านโปรแกรมการนำเสนอต่าง ๆ ได้แก่ โปรแกรม PowerPoint, Keynote, Google Slides หรือโปรแกรมการนำเสนออื่น ๆ ก็ได้

๒) ลักษณะทางเทคนิคของไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอ

(๑) ความละเอียดของไฟล์วีดิทัศน์ ต้องมีภาพและเสียงที่ชัดเจนเพียงพอที่จะสามารถประเมินได้ตามสภาพการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจริง

(๒) ประเภทของไฟล์วีดิทัศน์ ต้องเป็นไฟล์ mp4 (กรณีไม่สามารถบันทึกเป็นไฟล์ mp4 ได้ ให้สามารถแปลงไฟล์อื่นเป็นไฟล์ mp4 ได้ โดยไม่ถือเป็นการตัดต่อ)

(๓) ความยาวของไฟล์วีดิทัศน์ ไม่เกิน ๑๐ นาที

๓. ไฟล์ดิจิทัลผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอ

กำหนดให้มีรูปแบบ เนื้อหา และลักษณะทางเทคนิค ดังนี้

๓.๑ ไฟล์ดิจิทัลผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนตามแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นไฟล์วีดิทัศน์ที่ข้าราชการหรือพนักงานครูได้นำเสนอผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาผู้เรียน อาจปรากฏในคาบหรือภายหลังจากการจัดการเรียนรู้นั้น ซึ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน อาจมีความเชื่อมโยงกับประเด็นท้าทายที่ได้ทำข้อตกลงในการพัฒนางานไว้กับผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยไฟล์วีดิทัศน์ดังกล่าวให้มีรายละเอียดขององค์ประกอบย่อยที่ใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ จากนั้นให้ข้าราชการหรือพนักงานครู นำเสนอผลงาน/ร่องรอย/ชิ้นงานของผู้เรียนในกลุ่มเป้าหมายที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งอาจจะสำเร็จมากหรือสำเร็จน้อยก็ได้ แต่ให้นำเสนออย่างน้อยร้อยละ ๗๕ ของกลุ่มเป้าหมาย อย่างสมเหตุสมผล น่าเชื่อถือ โดยผลงานของผู้เรียนอาจมีได้หลากหลายรูปแบบ และนำเสนอผลงานของผู้เรียน เป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม ที่ประสบความสำเร็จและอาจนำเสนอที่ยังไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓.๒ การส่งไฟล์ดิจิทัลผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนตามแผนการจัดการเรียนรู้ ให้ข้าราชการหรือพนักงานครู สามารถส่งผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียน ได้หลายรูปแบบ เช่น ไฟล์วีดิทัศน์ ไฟล์ภาพ หรือไฟล์ PDF รวมแล้วไม่เกิน ๓ ไฟล์ ดังนี้

๑) กรณีเสนอไฟล์วีดิทัศน์ กำหนดให้มีรูปแบบและลักษณะทางเทคนิค ดังนี้

(๑) ความละเอียดของไฟล์วีดิทัศน์ ต้องมีภาพและเสียงที่ชัดเจนเพียงพอที่จะสามารถประเมินได้ตามสภาพการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจริง โดยสามารถติดต่อได้ และสามารถใส่คำบรรยายด้านล่างของวีดิทัศน์ได้

(๒) ประเภทของไฟล์วีดิทัศน์ ต้องเป็นไฟล์ mp4 (กรณีไม่สามารถบันทึกเป็นไฟล์ mp4 ได้ ให้สามารถแปลงไฟล์อื่นเป็นไฟล์ mp4 ได้ โดยไม่ถือเป็นการตัดต่อ)

(๓) ความยาวของไฟล์วีดิทัศน์ ไม่เกิน ๑๐ นาที

๒) กรณีเสนอเป็นไฟล์เอกสารในรูปแบบ PDF ต้องมีจำนวนไม่เกิน ๑๐ หน้า

๓) กรณีเสนอเป็นไฟล์รูปภาพ ให้เสนอเป็นไฟล์ JPG, PNG หรือ PDF จำนวนไม่เกิน ๑๐ หน้า (ขนาด A4) โดยแต่ละหน้ามีจำนวนไม่เกิน ๖ ภาพ พร้อมคำอธิบายใต้รูปภาพ

ทั้งนี้ ในการส่งไฟล์ดิจิทัลดังกล่าว หากส่งเป็นไฟล์วีดิทัศน์ให้ส่งได้เพียง ๑ ไฟล์ และสามารถส่งไฟล์เอกสาร หรือไฟล์รูปภาพ ได้อีกไม่เกิน ๒ ไฟล์ หากจะเสนอเป็นไฟล์ดิจิทัลที่ไม่ใช่ไฟล์วีดิทัศน์สามารถส่งได้ไม่เกิน ๓ ไฟล์

**แนวทางการดำเนินการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะและขอเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน
สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครู**

มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและขอเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครู โดยให้ผู้ดำรงตำแหน่งครูที่มีผลการพัฒนางานตามข้อตกลงไม่ครบตามจำนวนรอบการประเมิน ที่กำหนดไว้ ในหมวด ๓ และ หมวด ๔ แล้วแต่กรณีสามารถนำผลการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปี ติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ (ตามแบบ วฐ.๒ หรือ วฐ.๒/๑) ที่ผ่านเกณฑ์การตัดสิน ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐ หรือนำผลการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (๓ ด้าน ๑๓ ตัวชี้วัด) ที่ผ่านเกณฑ์การตัดสินตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ แล้วแต่กรณี มารายงานรวมกับผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านได้ ดังนั้น เพื่อให้มีความชัดเจนในการดำเนินการประเมินและการรายงานผลการประเมินดังกล่าว จึงให้คณะกรรมการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ดำเนินการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปี ติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ (ตามแบบ วฐ.๒ หรือ วฐ.๒/๑) ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐ หากมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์การตัดสิน ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ก็สามารถนำมารวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ได้ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครู ที่มีผลการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (๓ ด้าน ๑๓ ตัวชี้วัด) ตามแบบ วฐ.๒ ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่ได้ประเมินรายปีการศึกษาไว้แล้ว และมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์การตัดสิน จำนวน ๒ ปีการศึกษา หรือ ๑ ปีการศึกษา แล้วแต่กรณีสามารถนำมานับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ได้ ดังนี้

ก. การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

๑. กรณีผู้ดำรงตำแหน่งครู ประสงค์จะนำผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปี ติดต่อกัน ตามแบบรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (วฐ.๒ หรือ วฐ.๒/๑) ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐ มารายงานเพื่อนับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

๑.๑ ให้คณะกรรมการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ดำเนินการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกันดังกล่าว เฉพาะในส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามคู่มือการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน) แนบท้ายประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐

๑.๒ นำผลการประเมินตาม ๑.๑ มา นับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ที่ผ่านเกณฑ์การตัดสิน ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด และสรุปคะแนนที่ได้ในแบบรายงานผลการประเมิน ดังนี้

(๑) ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (ผลการปฏิบัติงาน) ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	เกณฑ์ผ่านร้อยละ	คะแนนที่ได้
การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๑. ผลงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ ๒. ผลงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณภาพการปฏิบัติงานมาตรฐานวิทยฐานะ ๓. ผลที่เกิดกับผู้เรียน			
รวมคะแนนผลการปฏิบัติงาน	๑๐๐		
สรุป ผลการประเมิน <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์			

(๒) การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ตามมาตรฐานทั่วไปนี้

การพัฒนางานตามข้อตกลง	เกณฑ์การตัดสิน	ผลการประเมิน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... ถึงวันที่.....เดือน..... พ.ศ.....	ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ.... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
สรุป ผลการประเมิน <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์		

๒. กรณีผู้ดำรงตำแหน่งครู ประสงค์จะนำผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (๓ ด้าน ๑๓ ตัวชี้วัด) ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ มารายงานเพื่อนับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

ให้นำผลการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (๓ ด้าน ๑๓ ตัวชี้วัด) ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่ได้ประเมินรายปีการศึกษาไว้แล้ว และมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์การตัดสินจำนวน ๒ ปีการศึกษา มาสรุประดับคุณภาพที่ได้ ในแบบรายงานผลการประเมิน ดังนี้

(๑) ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (๓ ด้าน ๑๓ ตัวชี้วัด) ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

รายการประเมิน	ปีการศึกษา ระดับคุณภาพที่ได้	ปีการศึกษา ระดับคุณภาพที่ได้
ด้านที่ ๑ ด้านการจัดการเรียนการสอน ๑.๑ การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร ๑.๒ การจัดการเรียนรู้ ๑.๒.๑ การออกแบบหน่วย การเรียนรู้ ๑.๒.๒ การจัดทำแผนการจัดการ เรียนรู้/แผนการจัด การศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)/แผนการสอนรายบุคคล (IP)/แผนการจัด ประสบการณ์ ๑.๒.๓ กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ ๑.๒.๔ คุณภาพผู้เรียน ๑.๓ การสร้างและการพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ ๑.๔ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ๑.๕ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้		
ด้านที่ ๒ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ๒.๑ การบริหารจัดการชั้นเรียน ๒.๒ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ๒.๓ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสาร ประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา		
ด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ๓.๑ การพัฒนาตนเอง ๓.๒ การพัฒนาวิชาชีพ		
สรุป ผลการประเมิน <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์		

(๒) การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ตามมาตรฐานทั่วไปนี้

การพัฒนางานตามข้อตกลง	เกณฑ์การตัดสิน	ผลการประเมิน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... ถึงวันที่.....เดือน..... พ.ศ.....	ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ.... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
สรุป ผลการประเมิน <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์		

ข. การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

๑. กรณีผู้ดำรงตำแหน่งครู ประสงค์จะนำผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน ตามแบบรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (วฐ.๒ หรือ วฐ.๒/๑) ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐ มารายงานเพื่อนับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

๑.๑ ให้คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ดำเนินการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกันดังกล่าว เฉพาะในส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามคู่มือการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน) แนบท้ายประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐

๑.๒ นำผลการประเมินตาม ๑.๑ มานับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ที่ผ่านเกณฑ์การตัดสิน ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด และสรุปคะแนนที่ได้ในแบบรายงานผลการประเมิน ดังนี้

(๑) ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (ผลการปฏิบัติงาน) ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	เกณฑ์ผ่านร้อยละ	คะแนนที่ได้
การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๑. ผลงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ ๒. ผลงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณภาพการปฏิบัติงานมาตรฐานวิทยฐานะ ๓. ผลที่เกิดกับผู้เรียน			
รวมคะแนนผลการปฏิบัติงาน	๑๐๐		
สรุป ผลการประเมิน <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์			

(๒) การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ตามมาตรฐานทั่วไปนี้

การพัฒนางานตามข้อตกลง	เกณฑ์การตัดสิน	ผลการประเมิน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... ถึงวันที่.....เดือน..... พ.ศ.....	ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
สรุป ผลการประเมิน <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์		

๒. กรณีผู้ดำรงตำแหน่งครู ประสงค์จะนำผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (๓ ด้าน ๑๓ ตัวชี้วัด) ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ มารายงานเพื่อนับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

ให้นำผลการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (๓ ด้าน ๑๓ ตัวชี้วัด) ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่ได้ประเมินรายปีการศึกษาไว้แล้ว และมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์การตัดสิน จำนวน ๑ ปีการศึกษา มาสรุประดับคุณภาพที่ได้ ในแบบรายงานผลการประเมิน ดังนี้

(๑) ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (๓ ด้าน ๑๓ ตัวชี้วัด) ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

รายการประเมิน	ปีการศึกษา..... / ระดับคุณภาพที่ได้
ด้านที่ ๑ ด้านการจัดการเรียนการสอน ๑.๑ การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร ๑.๒ การจัดการเรียนรู้ ๑.๒.๑ การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ๑.๒.๒ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)/ แผนการสอน รายบุคคล (IP)/ แผนการจัดประสบการณ์ ๑.๒.๓ กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ ๑.๒.๔ คุณภาพผู้เรียน ๑.๓ การสร้างและการพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ ๑.๔ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ๑.๕ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	
ด้านที่ ๒ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ๒.๑ การบริหารจัดการชั้นเรียน ๒.๒ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ๒.๓ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำ ชั้นเรียนหรือประจำวิชา	
ด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ๓.๑ การพัฒนาตนเอง ๓.๒ การพัฒนาวิชาชีพ	
สรุป ผลการประเมิน <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์	

(๒) การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ตามมาตรฐานทั่วไปนี้

การพัฒนางานตามข้อตกลง	เกณฑ์การตัดสิน	ผลการประเมิน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... ถึงวันที่.....เดือน..... พ.ศ.....	ต้องได้คะแนนจากกรรมการ แต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ.... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
ปีงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... ถึงวันที่.....เดือน..... พ.ศ.....		กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ.... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
สรุป ผลการประเมิน <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์		

แนวทางการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ตามมาตรฐานทั่วไปกำหนดให้มีการประเมิน ๒ ด้าน

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

โดยจำแนกออกเป็น ๕ ห้องเรียน มีองค์ประกอบการประเมิน เกณฑ์การให้คะแนน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การตัดสิน ดังนี้

๑. ห้องเรียนของผู้ขอรับการประเมิน แบ่งเป็น ๔ ห้องเรียน ดังนี้

๑.๑ ห้องเรียนวิชาสามัญหรือวิชาพื้นฐาน

๑.๒ ห้องเรียนปฐมวัย

๑.๓ ห้องเรียนการศึกษาพิเศษ

๑.๔ ห้องเรียนสายวิชาชีพ

๒. องค์ประกอบการประเมิน

การประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน แบ่งเป็น ๘ ตัวบ่งชี้ ดังนี้

(๑) ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน

(๒) ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่

(๓) ผู้เรียนได้สร้างความรู้เองหรือได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้

(๔) ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้

(๕) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้

(๖) ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้

(๗) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม

(๘) ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง

การประเมินด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน แบ่งเป็น ๔ ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- (๑) ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู
- (๒) ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน
- (๓) ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน
- (๔) ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - function Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

๓. เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และ ข้อ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

๔. วิธีการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ และการจัดการชั้นเรียน โดยพิจารณาจาก

(๑) แผนการจัดการเรียนรู้ ที่ใช้จัดการเรียนรู้ ตามที่ปรากฏในไฟล์วิดีโอบันทึกการสอน ในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งผู้ขอได้จัดทำขึ้นและนำไปใช้สอนจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งครู หรือดำรงวิทยฐานะ แล้วแต่กรณี

(๒) ไฟล์วิดีโอ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

๑) ไฟล์วิดีโอบันทึกการสอน ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามมาตรฐานวิทยฐานะ ที่ขอรับการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอตาม (๑) โดยมีรูปแบบตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) ไฟล์วิดีโอ ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ ตาม (๑)

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยพิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียน ที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ตามไฟล์วิดีโอบันทึกการสอน ที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล เช่น ไฟล์วิดีโอ ไฟล์ภาพ หรือไฟล์ PDF

๕. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ผ่านการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน จะต้องได้คะแนน ดังนี้

วิทยฐานะครูชำนาญการ	จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕
วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐
วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ	จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕
วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ	จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

แบบคำขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู (ทุกวิทยฐานะ)

.....

ขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ.....รายวิชา/วิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้

.....

๑. ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ขอ นาย/นาง/นางสาว.....นามสกุล.....
เลขประจำตัวประชาชน.....อายุ.....ปี ปีเกษียณอายุราชการ.....
ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ..... ตำแหน่งเลขที่.....
สถานศึกษา.....สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.
อำเภอ..... จังหวัด.....
รับเงินเดือนอันดับอัตราเงินเดือนบาท
ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะปัจจุบัน เมื่อวันที่..... เดือน..... พ.ศ.
เคยขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะเดียวกันนี้ ครั้งสุดท้าย เมื่อวันที่ เดือน..... พ.ศ.

๒. คุณวุฒิ

- มีวุฒิปริญญาตรี.....วิชาเอก/สาขา/โปรแกรมวิชา.....
จากสถาบันการศึกษา..... เมื่อวันที่
- มีวุฒิปริญญาโทวิชาเอก/สาขา/โปรแกรมวิชา.....
จากสถาบันการศึกษา..... เมื่อวันที่
- มีวุฒิปริญญาเอก.....วิชาเอก/สาขา/โปรแกรมวิชา.....
จากสถาบันการศึกษา..... เมื่อวันที่

๓. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เลขที่..... ออกให้เมื่อวันที่.....วัน/เดือน/ปี ที่หมดอายุ

๔. การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อยหลัง ๓ รอบการประเมิน

๔.๑ ภาระงาน

การรายงานในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

ปฏิบัติการสอนชั้น/ระดับ.....รายวิชา/วิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้.....

ภาระงาน (จำนวนชั่วโมง/สัปดาห์)	ปีการศึกษา	ปีการศึกษา	รอบการประเมิน ปีงบประมาณ พ.ศ.	รอบการประเมิน ปีงบประมาณ พ.ศ.
๑. ชั่วโมงสอนตามตารางสอน				
๒. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้				
๓. งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา				
๔. งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น				
รวมจำนวนชั่วโมง/สัปดาห์				

การรายงานในช่วงระยะเวลาปกติ

ปฏิบัติการสอนชั้น/ระดับ.....รายวิชา/วิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้.....

ภาระงาน (จำนวนชั่วโมง/สัปดาห์)	รอบการประเมิน ปีงบประมาณ พ.ศ.	รอบการประเมิน ปีงบประมาณ พ.ศ.	รอบการประเมิน ปีงบประมาณ พ.ศ.
๑. ชั่วโมงสอนตามตารางสอน			
๒. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้			
๓. งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา			
๔. งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น			
รวมจำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์			

๔.๒ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

รอบที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่..... ถึงวันที่.....มีผลการประเมินร้อยละ.....

รอบที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่..... ถึงวันที่.....มีผลการประเมินร้อยละ.....

รอบที่ ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่..... ถึงวันที่.....มีผลการประเมินร้อยละ.....

ทั้งนี้ ผู้ดำรงตำแหน่งครูที่ยื่นขอรับการประเมินช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ใช้ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ๑ รอบการประเมิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ใช้ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ๒ รอบการประเมิน และตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป ใช้ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ๓ รอบการประเมิน

สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) ที่ยื่นขอรับการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป ใช้ผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลง ๑ รอบการประเมิน

๕. วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี

ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่หนักกว่าภาคทัณฑ์

เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพ หนักกว่าภาคทัณฑ์ ในปี พ.ศ. (วันที่.... เดือน.....พ.ศ. ถึงวันที่ เดือน.....พ.ศ.) ตามคำสั่ง.....ที่.....เรื่อง..... สั่ง ณ วันที่ เดือน พ.ศ.

๖. การใช้เงินนอกเวลา ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

ไม่ขอใช้เงินนอกเวลาในการขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ
ผู้ดำรงตำแหน่งครู ที่ประสงค์จะใช้เงินนอกเวลาในการขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ต้องมีผลการประเมิน ผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ๔ รอบการประเมิน การเลื่อนเงินเดือนล่าสุดติดต่อกันก่อนยื่นคำขอ และต้องมีคุณสมบัติตามข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้

ไม่เคยใช้เงินนอกเวลา และประสงค์จะใช้เงินนอกเวลาในการขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ

ตามเงื่อนไข ๑.๑ ความสามารถทางภาษาต่างประเทศ สูงกว่าระดับ.....

วันที่ผ่านการทดสอบ..... วันหมดอายุ..... (ต้องมีอายุไม่เกิน ๒ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ)

“๑.๑ เป็นผู้มีความสามารถทางภาษาต่างประเทศ สูงกว่าระดับ B๑ หรือ สำหรับครูผู้สอน ในกลุ่มสาระต่างประเทศ ต้องมีระดับผลการทดสอบความสามารถทางภาษา สูงกว่าระดับ B๒ โดยให้เทียบกับ เกณฑ์การทดสอบ Common European Framework of Reference for Language (CEFR) ตามหลักเกณฑ์ การเทียบเคียงผลการทดสอบและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู”

ตามเงื่อนไข ๑.๒ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษซึ่งมีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความยากลำบาก ตั้งแต่วันที่..... ถึงวันที่ (โดยต้องปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่พิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ)

ตามเงื่อนไข ๑.๓ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโท..... วิชาเอก/สาขา/โปรแกรมวิชา หรือปริญญาเอก.....วิชาเอก/สาขา/โปรแกรมวิชา..... ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ (ยกเว้นสาขาทางด้านการบริหารการศึกษา) และไม่เคยนำมาใช้ลดระยะเวลามาก่อน

ตามเงื่อนไข ๑.๔ ผ่านการประเมินสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพขั้น ๘ (กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ระดับ ๘) ซึ่งได้รับการรับรองจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และไม่เคยนำมาใช้ลดระยะเวลามาก่อน

เคยใช้เงื่อนไขการลดระยะเวลาแล้ว แต่การขอเลื่อนวิทยฐานะในครั้งนี้อย่างประสงค์จะขอใช้ เงื่อนไขการลดระยะเวลาตามข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้

ตามเงื่อนไข ๑.๑ ความสามารถทางภาษาต่างประเทศ สูงกว่าระดับ.....

วันที่ผ่านการทดสอบ..... วันหมดอายุ..... (ต้องมีอายุไม่เกิน ๒ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ)

“๑.๑ เป็นผู้มีความสามารถทางภาษาต่างประเทศ สูงกว่าระดับ B๑ หรือ สำหรับครูผู้สอน ในกลุ่มสาระต่างประเทศ ต้องมีระดับผลการทดสอบความสามารถทางภาษา สูงกว่าระดับ B๒ โดยให้เทียบกับ เกณฑ์การทดสอบ Common European Framework of Reference for Language (CEFR) ตามหลักเกณฑ์ การเทียบเคียงผลการทดสอบและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู”

ตามเงื่อนไข ๑.๒ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษซึ่งมีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความยากลำบาก ตั้งแต่วันที่..... ถึงวันที่ (โดยต้องปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่พิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ)

ตามเงื่อนไข ๑.๓ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโท..... วิชาเอก/สาขา/โปรแกรมวิชา หรือปริญญาเอก.....วิชาเอก/สาขา/โปรแกรมวิชา..... ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ (ยกเว้นสาขาทางด้านการบริหารการศึกษา) และไม่เคยนำมาใช้ลดระยะเวลามาก่อน

ตามเงื่อนไข ๑.๔ ผ่านการประเมินสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพขั้น ๘ (กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ระดับ ๘) ซึ่งได้รับการรับรองจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และไม่เคยนำมาใช้ลดระยะเวลามาก่อน

ทั้งนี้ เงื่อนไขลดระยะเวลาดังกล่าว ไม่ครอบคลุมถึงผู้ดำรงตำแหน่งครู ที่ใช้สิทธิขึ้นบรรณานุกรมตาม มาตรา ๓๖ ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการนับระยะเวลาทวิคูณในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๗. ผู้ดำรงตำแหน่งครู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ)

หากประสงค์ใช้สิทธินี้ระยะเวลาที่วิคุณตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการนับระยะเวลาที่วิคุณในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในการขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ผู้ขอได้ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัด..... ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....รวมเป็นเวลา.....ปี.....เดือน.....วัน (ต้องปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ)

ทั้งนี้ ผู้ดำรงตำแหน่งครู ที่ใช้สิทธินี้ระยะเวลาเวลาวิคุณ ตามมาตรฐานทั่วไปดังกล่าว เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะแล้ว หากจะย้ายหรือไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่พิเศษจะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ดังกล่าวไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับแต่วันที่มียกยัติให้วิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

๘. ข้อมูลการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ

๘.๑ ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี นำข้อมูลของผู้ขอเข้าสู่ระบบ DPA ดังต่อไปนี้

๘.๑.๑ แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง.....ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์ (ที่ใช้จัดการเรียนรู้ ตามที่ปรากฏในไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนในรายวิชา/วิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งผู้ขอได้จัดทำขึ้นและนำไปใช้สอนจริงในตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่ดำรงอยู่)

๘.๑.๒ ไฟล์วีดิทัศน์ ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ ตาม ๘.๑.๑ โดยมีรูปแบบตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

๘.๑.๓ ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะ ที่ขอรับการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอตาม ๘.๑.๑ โดยมีรูปแบบตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

๘.๒ ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ไฟล์ดิจิทัลผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้ และการจัดการชั้นเรียน ตามไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน จำนวนไม่เกิน ๓ ไฟล์ ในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ ไฟล์ภาพ หรือไฟล์ PDF ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๘.๓ ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ (เฉพาะผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ หรือครูเชี่ยวชาญพิเศษ)

ให้ผู้ขอเสนอผลงานทางวิชาการตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ในรูปแบบไฟล์ PDF เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี นำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA

๘.๓.๑ เสนอผลงานทางวิชาการ จำนวน รายการ ดังนี้

๑) ชื่อผลงาน.....

๒) ชื่อผลงาน

๘.๓.๒ ผลงานทางวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่

สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ได้นำไปเผยแพร่.....

และงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai - Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ในรูปแบบไฟล์ PDF ให้ระบุชื่อวารสาร..... เลขมาตรฐานสากลประจำวารสาร (ISSN) เว็บไซต์.....

๙. การขอรับการประเมินในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน โดยใช้ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานทั่วไปเดิมมารายงาน

ผู้ดำรงตำแหน่งครู ที่มีคุณสมบัติและประสงค์จะยื่นขอรับการประเมินตามมาตรฐานทั่วไปนี้ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ให้ยื่นคำขอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA

๙.๑ การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

๙.๑.๑ กรณีผู้ดำรงตำแหน่งครู ประสงค์จะนำผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน ตามแบบรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (วฐ.๒ หรือ วฐ.๒/๑) ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐ มารายงานเพื่อนับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ให้รายงานผลที่เกิดกับผู้เรียน และผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ดังนี้

(๑) รายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน ตามแบบรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (วฐ.๒ หรือ วฐ.๒/๑) ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	เกณฑ์ผ่านร้อยละ	คะแนนที่ได้
การประเมินผลการปฏิบัติงาน			
๑. ผลงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ
๒. ผลงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณภาพการปฏิบัติงานมาตรฐานวิทยฐานะ
๓. ผลที่เกิดกับผู้เรียน
รวมคะแนนผลการปฏิบัติงาน	๑๐๐		
สรุป ผลการประเมิน <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์			

(๒) การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ตามมาตรฐานทั่วไปนี้

การพัฒนางานตามข้อตกลง	เกณฑ์การตัดสิน	ผลการประเมิน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... ถึงวันที่.....เดือน..... พ.ศ.....	ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
สรุป ผลการประเมิน <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์		

๙.๑.๒ กรณีผู้ดำรงตำแหน่งครู ประสงค์จะนำผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (๓ ด้าน ๑๓ ตัวชี้วัด) ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มารายงานเพื่อนับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ให้รายงานผลการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (๓ ด้าน ๑๓ ตัวชี้วัด) และผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ดังนี้

(๑) ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครู รายปีการศึกษา (วฐ. ๒) ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ที่ผ่านเกณฑ์การตัดสิน จำนวน ๒ ปีการศึกษา

รายการประเมิน	ปีการศึกษา..... ระดับคุณภาพที่ได้	ปีการศึกษา..... ระดับคุณภาพที่ได้
<p>ด้านที่ ๑ ด้านการจัดการเรียนการสอน</p> <p>๑.๑ การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร</p> <p>๑.๒ การจัดการเรียนรู้</p> <p>๑.๒.๑ การออกแบบหน่วยการเรียนรู้</p> <p>๑.๒.๒ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/แผนการจัด การศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)/แผนการสอนรายบุคคล (IP)/ แผนการจัดประสบการณ์</p> <p>๑.๒.๓ กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้</p> <p>๑.๒.๔ คุณภาพผู้เรียน</p> <p>๑.๓ การสร้างและการพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้</p> <p>๑.๔ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้</p> <p>๑.๕ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>ด้านที่ ๒ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน</p> <p>๒.๑ การบริหารจัดการชั้นเรียน</p> <p>๒.๒ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน</p> <p>๒.๓ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>ด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ</p> <p>๓.๑ การพัฒนาตนเอง</p> <p>๓.๒ การพัฒนาวิชาชีพ</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>
สรุป ผลการประเมิน <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์		

(๒) การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ตามมาตรฐานทั่วไปนี้

การพัฒนางานตามข้อตกลง	เกณฑ์การตัดสิน	ผลการประเมิน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... ถึงวันที่.....เดือน..... พ.ศ.....	ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
สรุป ผลการประเมิน <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์		

๙.๒ การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

๙.๒.๑ กรณีผู้ดำรงตำแหน่งครู ประสงค์จะนำผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน ตามแบบรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (วฐ.๒ หรือ วฐ.๒/๑) ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐ มารายงานเพื่อนับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ให้รายงานผลที่เกิดกับผู้เรียนและผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ดังนี้

(๑) รายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน ตามแบบรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (วฐ.๒ หรือ วฐ.๒/๑) ประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	เกณฑ์ผ่าน ร้อยละ	คะแนนที่ได้
การประเมินผลการปฏิบัติงาน			
๑. ผลงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ
๒. ผลงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณภาพการปฏิบัติงานมาตรฐานวิทยฐานะ
๓. ผลที่เกิดกับผู้เรียน
รวมคะแนนผลการปฏิบัติงาน	๑๐๐		
สรุป ผลการประเมิน <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์			

(๒) การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ตามมาตรฐานทั่วไปนี้

การพัฒนางานตามข้อตกลง	เกณฑ์การตัดสิน	ผลการประเมิน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่.....เดือน..... พ.ศ. ถึงวันที่.....เดือน..... พ.ศ.	ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
ปีงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่.....เดือน..... พ.ศ. ถึงวันที่.....เดือน..... พ.ศ.		กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
สรุป ผลการประเมิน <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์		

๙.๒.๒ กรณีผู้ดำรงตำแหน่งครู ประสงค์จะนำผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (๓ ด้าน ๑๓ ตัวชี้วัด) ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕ มารายงานเพื่อนับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ให้รายงานผลการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (๓ ด้าน ๑๓ ตัวชี้วัด) และผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ดังนี้

(๑) ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครู รายปีการศึกษา (วฐ. ๒) ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน ๑ ปีการศึกษา

รายการประเมิน	ปีการศึกษา..... ระดับคุณภาพที่ได้
ด้านที่ ๑ ด้านการจัดการเรียนการสอน ๑.๑ การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร ๑.๒ การจัดการเรียนรู้ ๑.๒.๑ การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ๑.๒.๒ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) /แผนการสอนรายบุคคล (IP) /แผนการจัดประสบการณ์ ๑.๒.๓ กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ ๑.๒.๔ คุณภาพผู้เรียน ๑.๓ การสร้างและการพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ ๑.๔ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ๑.๕ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
ด้านที่ ๒ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ๒.๑ การบริหารจัดการชั้นเรียน ๒.๒ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ๒.๓ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา
ด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ๓.๑ การพัฒนาตนเอง ๓.๒ การพัฒนาวิชาชีพ
สรุป ผลการประเมิน <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์	

(๒) การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ตามมาตรฐานทั่วไปนี้

การพัฒนางานตามข้อตกลง	เกณฑ์การตัดสิน	ผลการประเมิน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่.....เดือน..... พ.ศ. ถึงวันที่.....เดือน..... พ.ศ.	ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
ปีงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่.....เดือน..... พ.ศ. ถึงวันที่.....เดือน..... พ.ศ.		กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
สรุป ผลการประเมิน <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์		

๙.๓ ข้อมูลการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ

๙.๓.๑ ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี นำข้อมูลของผู้ขอเข้าสู่ระบบ DPA ดังต่อไปนี้

(๑) แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง..... ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์ (ที่ใช้จัดการเรียนรู้ ตามที่ปรากฏในไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนในรายวิชา/วิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งผู้ขอได้จัดทำขึ้นและนำไปใช้สอนจริงในตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่ดำรงอยู่)

(๒) ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ในการจัดการเรียนรู้ ตามข้อ ๑) โดยมีรูปแบบตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

(๓) ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามมาตรฐานวิทยฐานะ ที่ขอรับการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอตาม (๑) โดยมีรูปแบบตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

๙.๓.๒ ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ไฟล์ดิจิทัลผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้ และการจัดการชั้นเรียน ตามไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน จำนวนไม่เกิน ๓ ไฟล์ ในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ ไฟล์ภาพ หรือไฟล์ PDF ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๙.๓.๓ ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ (เฉพาะผู้ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือครูเชี่ยวชาญพิเศษ)

ให้ผู้ขอเสนอผลงานทางวิชาการตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ในรูปแบบไฟล์ PDF เพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี นำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA

(๑) เสนอผลงานทางวิชาการ จำนวน..... รายการ ดังนี้

๑) ชื่อผลงาน.....

๒) ชื่อผลงาน.....

(๒) ผลงานทางวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่

สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ได้นำไปเผยแพร่.....
และงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai - Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ในรูปแบบไฟล์ PDF ให้ระบุชื่อวารสาร.....เลขมาตรฐานสากลประจำวารสาร (ISSN)..... เว็บไซต์.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง ครู

ผู้จัดทำคำขอ

...../...../.....

ความเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

หมายเหตุ แบบคำขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ตำแหน่งครู ที่กำหนดนี้ เป็นแบบคำขอเบื้องต้น เพื่อให้ผู้ขอใช้เป็นแนวทางในการจัดเตรียมข้อมูล และตรวจสอบ คุณสมบัติ ก่อนยื่นคำขอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี เพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี ตรวจสอบและรับรอง คุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอก่อนนำเข้าสู่ระบบ DPA ต่อไป ซึ่งการนำเข้าข้อมูลคำขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในระบบ DPA

แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ

ห้องเรียนวิชาสามัญหรือวิชาพื้นฐาน

แบบประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

แบบประเมินด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ห้องเรียนวิชาสามัญ หรือวิชาพื้นฐาน

แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู

รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา

สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....

กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และ ข้อ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) เนื้อหา (Content) หรือมโนทัศน์ ที่จัดให้ผู้เรียนเรียนรู้หรือฝึกฝน มีความถูกต้องและตรงตามหลักสูตร	
(๒) ออกแบบและจัดโครงสร้างบทเรียนเป็นระบบและใช้เวลาเหมาะสม	
(๓) ใช้สื่อประกอบบทเรียนได้เหมาะสมและช่วยในการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ของบทเรียน	
(๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาเพื่อให้ผู้เรียนรับรู้และเข้าใจบทเรียน	
(๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) มีการทบทวนความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิม เช่น การใช้คำถาม แบบฝึก หรือกิจกรรม ฯลฯ (๒) มีการเข้าถึงผู้เรียนที่ยังไม่พร้อมที่จะเรียนรู้ใหม่ (๓) มีการช่วยเหลือผู้เรียนที่ยังมีความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิมไม่เพียงพอที่จะเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ใหม่ เช่น การอธิบาย ยกตัวอย่าง การใช้คำถาม เกม หรือกิจกรรม ฯลฯ (๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่ (๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง หรือได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ออกแบบงานหรือกิจกรรมให้ผู้เรียนสร้างความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ อย่างเหมาะสมกับวัย สภาพ และบริบทของผู้เรียนและชั้นเรียน (๒) ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะหลากหลาย (๓) ใช้เทคนิคให้ผู้เรียนสรุปความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ด้วยตนเอง เช่น แผนที่ความคิด ตารางวิเคราะห์ การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอ ฯลฯ (๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาในการให้ผู้เรียนสร้างความรู้หรือสร้างประสบการณ์ใหม่ (๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) กิจกรรมการเรียนรู้เชื่อมโยงสอดคล้องกับชีวิตประจำวัน บริบทชุมชน หรือสภาพจริงของผู้เรียน (๒) วิธีการหรือกิจกรรมการเรียนรู้ มีความท้าทายและมีระดับความยากง่าย เหมาะสมกับวัย สภาพ และพัฒนาการของผู้เรียน (๓) ผู้เรียนมีโอกาสนสะท้อนการเรียนรู้ นำเสนอความสำเร็จ หรืออธิบาย ข้อผิดพลาด หรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้น (๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาในการกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน (๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๕ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้ฝึกทักษะต่าง ๆ ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (๒) ผู้เรียนได้บูรณาการทักษะต่าง ๆ ลงสู่การปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ (๓) ผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้ทักษะที่ได้รับการพัฒนาในสถานการณ์ หรือการแก้ปัญหาใหม่ ๆ (๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาในการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญของผู้เรียน (๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๖ ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) มีการสังเกตหรือค้นหาข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหรือมโนทัศน์ ที่คลาดเคลื่อนของผู้เรียน ในระหว่างการเรียนรู้ (๒) มีการประเมินผลระหว่างการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม เช่น การใช้คำถาม แบบทดสอบ การปฏิบัติ ฯลฯ (๓) มีการนำผลการสังเกต หรือผลการค้นหา หรือผลการประเมินระหว่างเรียนรู้ สะท้อนกลับให้ผู้เรียน (๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาเพื่อให้ผู้เรียนปรับปรุงการเรียนรู้จากข้อมูล สะท้อนกลับของครู (๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๗ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษา พฤติกรรมแสดงออก และเจตคติจากครูผู้สอน (๒) กระตุ้นให้ผู้เรียนมั่นใจ มีอิสระในการคิดหรือทดลอง และรับรู้ความสามารถของตนเอง (๓) ใช้สื่อการเรียนหรือตัวอย่างประกอบที่หลากหลาย และกระตุ้นให้ผู้เรียน คิดวิเคราะห์ เปรียบเทียบจากสื่อการเรียนหรือตัวอย่างเหล่านั้น (๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาในการสร้างบรรยากาศชั้นเรียนที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับโอกาสในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้หรือการลงมือปฏิบัติ (๒) ผู้เรียนได้ประเมินตนเองหรือถูกเพื่อนประเมินในระหว่างเรียนหรือเมื่อจบบทเรียน (๓) ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นหรือการมอบหมายงานให้ศึกษา ค้นคว้า ฝึกฝน หรือเรียนรู้ต่อเนื่องเพิ่มเติมภายหลังจบบทเรียน (๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาในการกำกับการเรียนรู้ และการเรียนรู้ แบบนำตนเองของผู้เรียน (๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลดีต่อผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)	

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ (๒) เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของผู้เรียน (๓) สอดคล้องกับสภาพและบริบทของผู้เรียนและชั้นเรียน (๔) เกิดจากตัวผู้เรียนรายบุคคลหรือกลุ่มผู้เรียน ไม่ใช่ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู (๕) เหมาะสม คุ่มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะการสื่อสารโดยการพูด การเขียน หรือการแสดงออกในรูปแบบอื่น ๆ (๒) ทักษะการนำเสนออย่างเป็นระบบ น่าสนใจ (๓) ทักษะการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการเรียนหรือการฝึก (๔) ความคล่องแคล่ว หรือความชำนาญ หรือความถูกต้องในการคิดหรือการปฏิบัติ (๕) ทักษะการออกแบบและการวางแผน	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities)
ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ความยืดหยุ่นในการคิด หรือการคิดเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ (๒) ความคิดสร้างสรรค์ หรือการคิดเชิงนวัตกรรม (๓) กระบวนการสืบเสาะหาความหมาย หรือกระบวนการตัดสินใจ (๔) กระบวนการคิดเชิงเหตุผล หรือการให้เหตุผลเชิงตรรกะ (๕) กระบวนการคิดเชิงระบบ	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross – functional Skills)
ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะกระบวนการ เช่น การวางแผน การวิเคราะห์วิจารณ์ การกำกับตนเอง การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอความคิด (๒) ทักษะทางสังคม เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น การโน้มน้าว การเจรจา การบริการ การสอนหรือฝึกผู้อื่น (๓) ทักษะการจัดการ เช่น การจัดการเวลา การจัดการทรัพยากร การจัดการทีมงาน (๔) ทักษะเฉพาะทาง เช่น ทักษะทางกายภาพ การเคลื่อนไหว การใช้กล้ามเนื้อ ดนตรี กีฬา หรือทักษะเฉพาะทางตามลักษณะรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ (๕) ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน เช่น การแก้ปัญหาที่ต้องใช้ทักษะหลากหลาย การแก้ปัญหาหลายขั้นตอน การแก้ปัญหาที่ต้องใช้ความร่วมมือจากผู้อื่น การแก้ปัญหาเชิงซ้อนหลายระดับ	

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

แบบสรุปผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
(ด้านที่ ๑ และ ด้านที่ ๒)

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู
 รับผิดชอบในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
 สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....
 กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ตัวชี้วัดทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๒.๕)
๑. ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน		
๒. ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่		
๓. ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง หรือได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้		
๔. ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้		
๕. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้		
๖. ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้		
๗. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม		
๘. ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ตัวชี้วัดผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๕)
๑. ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู		
๒. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
๔. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ห้องเรียนวิชาสามัญ หรือวิชาพื้นฐาน

แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
 สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....
 กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และ ข้อ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) เนื้อหา (Content) หรือมโนทัศน์ ที่จัดให้ผู้เรียนเรียนรู้หรือฝึกฝน มีความถูกต้องและตรงตามหลักสูตร	
(๒) ออกแบบและจัดโครงสร้างบทเรียนเป็นระบบและใช้เวลาเหมาะสม	
(๓) ใช้สื่อประกอบบทเรียนได้เหมาะสมและช่วยในการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ของบทเรียน	
(๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มออกแบบโครงสร้าง กิจกรรมหรือสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ในบทเรียน	
(๕) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มออกแบบโครงสร้าง กิจกรรม หรือสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ส่งผลดีต่อผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) มีการทบทวนความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิม เช่น การใช้คำถาม แบบฝึก หรือกิจกรรม ฯลฯ</p> <p>(๒) มีการเข้าถึงผู้เรียนที่ยังไม่พร้อมที่จะเรียนรู้ใหม่</p> <p>(๓) มีการช่วยเหลือผู้เรียนที่ยังมีความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิมไม่เพียงพอที่จะเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ใหม่ เช่น การอธิบาย ยกตัวอย่าง การใช้คำถาม เกม หรือกิจกรรม ฯลฯ</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่ (มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง หรือสร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) ออกแบบงานหรือกิจกรรมให้ผู้เรียนสร้างความรู้หรือประสบการณ์ใหม่อย่างเหมาะสมกับวัย สภาพ และบริบทของผู้เรียนและชั้นเรียน</p> <p>(๒) ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะหลากหลาย</p> <p>(๓) ใช้เทคนิคให้ผู้เรียนสรุปความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ด้วยตนเอง เช่น แผนที่ความคิด ตารางวิเคราะห์ การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอ ฯลฯ</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ หรือได้ประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ส่งผลให้ผู้เรียนสร้างความรู้ หรือได้ประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง (มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) กิจกรรมการเรียนรู้เชื่อมโยงสอดคล้องกับชีวิตประจำวัน บริบทชุมชน หรือสภาพจริงของผู้เรียน</p> <p>(๒) วิธีการหรือกิจกรรมการเรียนรู้ มีความท้าทายและมีระดับความยากง่าย เหมาะสมกับวัย สภาพ และพัฒนาการของผู้เรียน</p> <p>(๓) ผู้เรียนมีโอกาสนำเสนอความสำเร็จ หรืออธิบาย ข้อผิดพลาด หรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้น</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการกระตุ้นให้ผู้เรียน เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ (มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๕ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้ฝึกทักษะต่าง ๆ ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (๒) ผู้เรียนได้บูรณาการทักษะต่าง ๆ ลงสู่การปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ (๓) ผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้ทักษะที่ได้รับการพัฒนาในสถานการณ์ หรือการแก้ปัญหาใหม่ ๆ (๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญให้กับผู้เรียน (๕) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนา ทักษะความเชี่ยวชาญ (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๖ ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) มีการสังเกตหรือค้นหาข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหรือมโนทัศน์ ที่คลาดเคลื่อนของผู้เรียน ในระหว่างการเรียนรู้ (๒) มีการประเมินผลระหว่างการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม เช่น การใช้คำถาม แบบทดสอบ การปฏิบัติ ฯลฯ (๓) มีการนำผลการสังเกต หรือผลการค้นหา หรือผลการประเมิน ระหว่างเรียนรู้สะท้อนกลับ ให้ผู้เรียน (๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อให้ผู้เรียน ปรับปรุงการเรียนรู้ (๕) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ส่งผลให้ผู้เรียนมีการปรับปรุงการเรียนรู้ (มีบันทึก หลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๗ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษา พฤติกรรมแสดงออก และเจตคติจากครูผู้สอน (๒) กระตุ้นให้ผู้เรียนมั่นใจ มีอิสระในการคิดหรือทดลอง และรับรู้ความสามารถของตนเอง (๓) ใช้สื่อการเรียนหรือตัวอย่างประกอบที่หลากหลาย และกระตุ้นให้ผู้เรียน คิดวิเคราะห์ เปรียบเทียบจากสื่อการเรียนหรือตัวอย่าง (๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างบรรยากาศชั้นเรียน (๕) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ สามารถสร้างบรรยากาศชั้นเรียน ที่ช่วยพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับโอกาสในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้หรือการลงมือปฏิบัติ (๒) ผู้เรียนได้ประเมินตนเองหรือถูกเพื่อนประเมินในระหว่างเรียน หรือเมื่อจบบทเรียน (๓) ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นหรือการมอบหมายงานให้ศึกษา ค้นคว้า ฝึกฝน หรือเรียนรู้ ต่อเนื่องเพิ่มเติมภายหลังจบบทเรียน (๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนกำกับการเรียนรู้ และมีการเรียนรู้ แบบนำตนเอง (๕) แสดงให้เห็นถึงการใช้วิธีการใหม่ ๆ ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้ แบบนำตนเอง (มีบันทึกหลังการสอน)	

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ (๒) เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของผู้เรียน (๓) สอดคล้องกับสภาพและบริบทของผู้เรียนและชั้นเรียน (๔) เกิดจากตัวผู้เรียนรายบุคคลหรือกลุ่มผู้เรียน ไม่ใช่ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู (๕) เหมาะสม คุ่มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills)
ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะการสื่อสารโดยการพูด การเขียน หรือการแสดงออกในรูปแบบอื่น ๆ (๒) ทักษะการนำเสนออย่างเป็นระบบ น่าสนใจ (๓) ทักษะการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการเรียนหรือการฝึก (๔) ความคล่องแคล่ว หรือความชำนาญ หรือความถูกต้องในการคิด หรือการปฏิบัติ (๕) ทักษะการออกแบบและการวางแผน	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities)
ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ความยืดหยุ่นในการคิด หรือการคิดเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ (๒) ความคิดสร้างสรรค์ หรือการคิดเชิงนวัตกรรม (๓) กระบวนการสืบเสาะหาความหมาย หรือกระบวนการตัดสินใจ (๔) กระบวนการคิดเชิงเหตุผล หรือการให้เหตุผลเชิงตรรกะ (๕) กระบวนการคิดเชิงระบบ	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills)
ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะกระบวนการ เช่น การวางแผน การวิเคราะห์วิจารณ์ การกำกับตนเอง การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอความคิด) (๒) ทักษะทางสังคม เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น การโน้มน้าว การเจรจา การบริการ การสอน หรือฝึกผู้อื่น (๓) ทักษะการจัดการ เช่น การจัดการเวลา การจัดการทรัพยากร การจัดการทีมงาน (๔) ทักษะเฉพาะทาง เช่น ทักษะทางกายภาพ การเคลื่อนไหว การใช้กล้ามเนื้อ ดนตรี กีฬา หรือทักษะเฉพาะทางตามลักษณะรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ (๕) ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน เช่น การแก้ปัญหาที่ต้องใช้ทักษะหลากหลาย การแก้ปัญหาหลายขั้นตอน การแก้ปัญหาที่ต้องใช้ความร่วมมือจากผู้อื่น การแก้ปัญหาเชิงซ้อนหลายระดับ	

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

**แบบสรุปผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
(ด้านที่ ๑ และ ด้านที่ ๒)**

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
 สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....
 กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ตัวชี้วัดทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๒.๕)
๑. ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน		
๒. ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่		
๓. ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง หรือได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้		
๔. ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้		
๕. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้		
๖. ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้		
๗. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม		
๘. ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ตัวชี้วัดผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๕)
๑. ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู		
๒. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
๔. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน
 (.....)
 ตำแหน่ง.....
 วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ห้องเรียนวิชาสามัญ หรือวิชาพื้นฐาน

แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....
กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และ ข้อ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) เนื้อหา (Content) หรือมโนทัศน์ ที่จัดให้ผู้เรียนเรียนรู้หรือฝึกฝน มีความถูกต้องและตรงตามหลักสูตร	
(๒) ออกแบบและจัดโครงสร้างบทเรียนเป็นระบบและใช้เวลาเหมาะสม	
(๓) ใช้สื่อประกอบบทเรียนได้เหมาะสมและช่วยในการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ ของบทเรียน	
(๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการออกแบบโครงสร้าง กิจกรรม หรือสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ในบทเรียนอย่างชัดเจน	
(๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนรู้หรือสื่อการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) มีการทบทวนความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิม เช่น การใช้คำถาม แบบฝึกหัดหรือกิจกรรม ฯลฯ</p> <p>(๒) มีการเข้าถึงผู้เรียนที่ยังไม่พร้อมที่จะเรียนรู้ใหม่</p> <p>(๓) มีการช่วยเหลือผู้เรียนที่ยังมีความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิม ไม่เพียงพอที่จะเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ใหม่ เช่น การอธิบาย ยกตัวอย่าง การใช้คำถาม เกม หรือกิจกรรม ฯลฯ</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นใช้วิธีการใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่อย่างชัดเจน</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่ (มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง หรือสร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) ออกแบบงานหรือกิจกรรมให้ผู้เรียนสร้างความรู้หรือประสบการณ์ใหม่อย่างเหมาะสมกับวัย สภาพ และบริบทของผู้เรียนและชั้นเรียน</p> <p>(๒) ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะหลากหลาย</p> <p>(๓) ใช้เทคนิคให้ผู้เรียนสรุปความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ด้วยตนเอง เช่น แผนที่ความคิด ตารางวิเคราะห์ การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอ ฯลฯ</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ หรือได้ประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างชัดเจน</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ หรือได้ประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง (มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) กิจกรรมการเรียนรู้เชื่อมโยงสอดคล้องกับชีวิตประจำวัน บริบทชุมชน หรือสภาพจริงของผู้เรียน</p> <p>(๒) วิธีการหรือกิจกรรมการเรียนรู้ มีความท้าทายและมีระดับความยากง่าย เหมาะสมกับวัย สภาพ และพัฒนาการของผู้เรียน</p> <p>(๓) ผู้เรียนมีโอกาสนสะท้อนการเรียนรู้ นำเสนอความสำเร็จ หรืออธิบาย ข้อผิดพลาด หรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้น</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการกระตุ้นให้ผู้เรียน เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ อย่างชัดเจน</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการในการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ (มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๕ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) ผู้เรียนได้ฝึกทักษะต่าง ๆ ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้</p> <p>(๒) ผู้เรียนได้บูรณาการทักษะต่าง ๆ ลงสู่การปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้</p> <p>(๓) ผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้ทักษะที่ได้รับการพัฒนาในสถานการณ์ หรือการแก้ปัญหาใหม่ ๆ</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญให้กับผู้เรียนอย่างชัดเจน</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการในการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญให้กับผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๖ ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) มีการสังเกตหรือค้นหาข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหรือมโนทัศน์ ที่คลาดเคลื่อนของผู้เรียน ในระหว่างการเรียนรู้</p> <p>(๒) มีการประเมินผลระหว่างการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม เช่น การใช้คำถาม แบบทดสอบ และการปฏิบัติ ฯลฯ</p> <p>(๓) มีการนำผลการสังเกต หรือผลการค้นหา หรือผลการประเมิน ระหว่างเรียนรู้สะท้อนกลับให้ผู้เรียน</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อให้ผู้เรียนปรับปรุงการเรียนรู้อย่างชัดเจน</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อให้ผู้เรียน ปรับปรุงการเรียนรู้ (มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๗ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) ผู้เรียนได้รับแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษา พฤติกรรมแสดงออก และเจตคติจากครูผู้สอน</p> <p>(๒) กระตุ้นให้ผู้เรียนมั่นใจ มีอิสระในการคิดหรือทดลอง และรับรู้ความสามารถของตนเอง</p> <p>(๓) ใช้สื่อการเรียนหรือตัวอย่างประกอบที่หลากหลาย และกระตุ้นให้ผู้เรียน คิดวิเคราะห์ เปรียบเทียบจากสื่อการเรียนหรือตัวอย่างเหล่านั้น</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างบรรยากาศชั้นเรียนที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างชัดเจน</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนบรรยากาศชั้นเรียนที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับโอกาสในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้หรือการลงมือปฏิบัติ (๒) ผู้เรียนได้ประเมินตนเองหรือถูกเพื่อนประเมินในระหว่างเรียนหรือเมื่อจบบทเรียน (๓) ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นหรือการมอบหมายงานให้ศึกษา ค้นคว้า ฝึกฝน หรือเรียนรู้ต่อเนื่องเพิ่มเติมภายหลังจบบทเรียน (๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนกำกับการเรียนรู้ และมีการเรียนรู้แบบนำตนเองอย่างชัดเจน (๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการในการให้ผู้เรียนกำกับการเรียนรู้ และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง (มีบันทึกหลังการสอน)	

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ (๒) เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของผู้เรียน (๓) สอดคล้องกับสภาพและบริบทของผู้เรียนและชั้นเรียน (๔) เกิดจากตัวผู้เรียนรายบุคคลหรือกลุ่มผู้เรียน ไม่ใช่ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู (๕) เหมาะสม คุ่มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills)

ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะการสื่อสารโดยการพูด การเขียน หรือการแสดงออกในรูปแบบอื่น ๆ (๒) ทักษะการนำเสนออย่างเป็นระบบ น่าสนใจ (๓) ทักษะการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการเรียนหรือการฝึก (๔) ความคล่องแคล่ว หรือความชำนาญ หรือความถูกต้องในการคิด หรือการปฏิบัติ (๕) ทักษะการออกแบบและการวางแผน	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities)

ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ความยืดหยุ่นในการคิด หรือการคิดเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ (๒) ความคิดสร้างสรรค์ หรือการคิดเชิงนวัตกรรม (๓) กระบวนการสืบเสาะหาความหมาย หรือกระบวนการตัดสินใจ (๔) กระบวนการคิดเชิงเหตุผล หรือการให้เหตุผลเชิงตรรกะ (๕) กระบวนการคิดเชิงระบบ	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross functional Skills)

ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะกระบวนการ เช่น การวางแผน การวิเคราะห์ วิจารณ์ การกำกับตนเอง การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอความคิด (๒) ทักษะทางสังคม เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น การโน้มน้าว การเจรจา การบริการ การสอน หรือฝึกผู้อื่น (๓) ทักษะการจัดการ เช่น การจัดการเวลา การจัดการทรัพยากร การจัดการทีมงาน (๔) ทักษะเฉพาะทาง เช่น ทักษะทางกายภาพ การเคลื่อนไหว การใช้กล้ามเนื้อ ดนตรี กีฬา หรือทักษะเฉพาะทางตามลักษณะรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ (๕) ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน เช่น การแก้ปัญหาที่ต้องใช้ทักษะหลากหลาย การแก้ปัญหาหลายขั้นตอน การแก้ปัญหาที่ต้องใช้ความร่วมมือจากผู้อื่น การแก้ปัญหาเชิงซ้อนหลายระดับ	

ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

**แบบสรุปผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ
(ด้านที่ ๑ และ ด้านที่ ๒)**

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
 สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....
 กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ตัวชี้วัดทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๒.๕)
๑. ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน		
๒. ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่		
๓. ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง หรือได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้		
๔. ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้		
๕. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้		
๖. ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้		
๗. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม		
๘. ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ตัวชี้วัดผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๕)
๑. ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู		
๒. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
๔. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน
 (.....)
 ตำแหน่ง.....
 วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ห้องเรียนวิชาสามัญ หรือวิชาพื้นฐาน

แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
 สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....
 กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และ ข้อ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) เนื้อหา (Content) หรือมีโน้ตที่จัดให้ผู้เรียนเรียนรู้หรือฝึกฝน มีความถูกต้องและตรงตามหลักสูตร	
(๒) ออกแบบและจัดโครงสร้างบทเรียนเป็นระบบและใช้เวลาเหมาะสม	
(๓) ใช้สื่อประกอบบทเรียนได้เหมาะสมและช่วยในการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ของบทเรียน	
(๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมในการออกแบบโครงสร้าง กิจกรรม หรือสื่อการเรียนใหม่ ๆ ในบทเรียนอย่างชัดเจน	
(๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนได้ (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) มีการทบทวนความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิม เช่น ใช้คำถาม แบบฝึก หรือกิจกรรม ฯลฯ</p> <p>(๒) มีการเข้าถึงผู้เรียนที่ยังไม่พร้อมที่จะเรียนรู้ใหม่</p> <p>(๓) มีการช่วยเหลือผู้เรียนที่ยังมีความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิม ไม่เพียงพอที่จะเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ใหม่ เช่น การอธิบาย ยกตัวอย่าง การใช้คำถาม เกม หรือกิจกรรม ฯลฯ</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมที่สามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิม กับการเรียนรู้ใหม่อย่างชัดเจน</p> <p>(๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนได้ (มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง หรือสร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) ออกแบบงานหรือกิจกรรมให้ผู้เรียนสร้างความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ อย่างเหมาะสมกับวัย สภาพ และบริบทของผู้เรียนและชั้นเรียน</p> <p>(๒) ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะหลากหลาย</p> <p>(๓) ใช้เทคนิคให้ผู้เรียนสรุปความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ด้วยตนเอง เช่น แผนที่ความคิด ตารางวิเคราะห์ การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอ ฯลฯ</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนสร้างความรู้หรือได้ประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างชัดเจน</p> <p>(๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนได้ (มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) กิจกรรมการเรียนรู้เชื่อมโยงสอดคล้องกับชีวิตประจำวัน บริบทชุมชน หรือสภาพจริงของผู้เรียน</p> <p>(๒) วิธีการหรือกิจกรรมการเรียนรู้ มีความท้าทายและมีระดับความยากง่าย เหมาะสมกับวัย สภาพ และพัฒนาการของผู้เรียน</p> <p>(๓) ผู้เรียนมีโอกาสสะท้อนการเรียนรู้ นำเสนอความสำเร็จ หรืออธิบาย ข้อผิดพลาด หรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้น</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมในการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจ ในการเรียนรู้อย่างชัดเจน</p> <p>(๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนได้ (มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๕ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้ฝึกทักษะต่าง ๆ ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (๒) ผู้เรียนได้บูรณาการทักษะต่าง ๆ ลงสู่การปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ (๓) ผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้ทักษะที่ได้รับการพัฒนาในสถานการณ์ หรือการแก้ปัญหาใหม่ ๆ (๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมในการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญให้กับผู้เรียนอย่างชัดเจน (๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนได้ (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๖ ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) มีการสังเกตหรือค้นหาข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหรือมีโน้ตที่คลาดเคลื่อนของผู้เรียน ในระหว่างการเรียนรู้ (๒) มีการประเมินผลระหว่างการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม เช่น การใช้คำถาม แบบทดสอบ การปฏิบัติ ฯลฯ (๓) มีการนำผลการสังเกต หรือผลการค้นหา หรือผลการประเมิน ระหว่างเรียนรู้สะท้อนกลับให้ผู้เรียน (๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมในการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อให้ผู้เรียนปรับปรุงการเรียนรู้ อย่างชัดเจน (๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนได้ (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๗ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้อันเหมาะสมในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษา พฤติกรรมแสดงออก และเจตคติจากครูผู้สอน (๒) กระตุ้นให้ผู้เรียนมั่นใจ มีอิสระในการคิดหรือทดลอง และรับรู้ความสามารถของตนเอง (๓) ใช้สื่อการเรียนหรือตัวอย่างประกอบที่หลากหลาย และกระตุ้นให้ผู้เรียน คิดวิเคราะห์ เปรียบเทียบจากสื่อการเรียนหรือตัวอย่าง (๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมในการสร้างบรรยากาศชั้นเรียนที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้อันเหมาะสมอย่างชัดเจน (๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนได้ (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับโอกาสในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้หรือการลงมือปฏิบัติ (๒) ผู้เรียนได้ประเมินตนเองหรือถูกเพื่อนประเมินในระหว่างเรียนหรือเมื่อจบบทเรียน (๓) ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นหรือการมอบหมายงานให้ศึกษา ค้นคว้า ฝึกฝน หรือเรียนรู้ต่อเนื่องเพิ่มเติม ภายหลังจากจบบทเรียน (๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมในการช่วยให้ผู้เรียนกำกับการเรียนรู้ และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง อย่างชัดเจน (๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนได้ (มีบันทึกหลังการสอน)	

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ (๒) เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของผู้เรียน (๓) สอดคล้องกับสภาพและบริบทของผู้เรียนและชั้นเรียน (๔) เกิดจากตัวผู้เรียนรายบุคคลหรือกลุ่มผู้เรียน ไม่ใช่ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู (๕) เหมาะสม คุ่มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะการสื่อสารโดยการพูด การเขียน หรือการแสดงออกในรูปแบบอื่น ๆ (๒) ทักษะการนำเสนออย่างเป็นระบบ น่าสนใจ (๓) ทักษะการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการเรียนหรือการฝึก (๔) ความคล่องแคล่ว หรือความชำนาญ หรือความถูกต้องในการคิด หรือการปฏิบัติ (๕) ทักษะการออกแบบและการวางแผน	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ความยืดหยุ่นในการคิด หรือการคิดเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ (๒) ความคิดสร้างสรรค์ หรือการคิดเชิงนวัตกรรม (๓) กระบวนการสืบเสาะหาความหมาย หรือกระบวนการตัดสินใจ (๔) กระบวนการคิดเชิงเหตุผล หรือการให้เหตุผลเชิงตรรกะ (๕) กระบวนการคิดเชิงระบบ	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะกระบวนการ เช่น การวางแผน การวิเคราะห์วิจารณ์ การกำกับตนเอง การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอความคิด (๒) ทักษะทางสังคม เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น การโน้มน้าว การเจรจา การบริการ การสอน หรือฝึกผู้อื่น (๓) ทักษะการจัดการ เช่น การจัดการเวลา การจัดการทรัพยากร การจัดการทีมงาน (๔) ทักษะเฉพาะทาง เช่น ทักษะทางกายภาพ การเคลื่อนไหว การใช้กล้ามเนื้อ ดนตรี กีฬา หรือทักษะเฉพาะทางตามลักษณะรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ (๕) ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน เช่น การแก้ปัญหาที่ต้องใช้ทักษะหลากหลาย การแก้ปัญหาหลายขั้นตอน การแก้ปัญหาที่ต้องใช้ความร่วมมือจากผู้อื่น การแก้ปัญหาเชิงซ้อนหลายระดับ	

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน
 (.....)
 ตำแหน่ง.....
 วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

แบบสรุปผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ
(ด้านที่ ๑ และ ด้านที่ ๒)

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....
กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ตัวชี้วัดทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๒.๕)
๑. ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน		
๒. ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่		
๓. ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง หรือได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้		
๔. ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้		
๕. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้		
๖. ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้		
๗. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม		
๘. ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ตัวชี้วัดผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๕)
๑. ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู		
๒. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
๔. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ

ห้องเรียนปฐมวัย

แบบประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

แบบประเมินด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ห้องเรียนปฐมวัย

แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
 สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....
 กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และ ข้อ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) สาระการเรียนรู้ (สาระที่ควรรู้และประสบการณ์สำคัญ) ที่จัดให้ผู้เรียนเรียนรู้ หรือฝึกฝน มีความถูกต้อง และตรงตามหลักสูตร	
(๒) ออกแบบและจัดโครงสร้างการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (กิจกรรม สื่อ สภาพแวดล้อม และการประเมินผล) เป็นระบบและใช้เวลาเหมาะสม	
(๓) ใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ประกอบแผนการจัดการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้เหมาะสม และช่วยในการเรียนรู้ บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	
(๔) แสดงให้เห็นถึงเทคนิคหรือวิธีการแก้ปัญหาเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และเข้าใจ สาระการเรียนรู้	
(๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึก หลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) มีการทบทวนความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิม เช่น การใช้คำถาม การสนทนาพูดคุย หรือกิจกรรม ฯลฯ</p> <p>(๒) มีการเข้าถึงผู้เรียนและตอบสนองผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล</p> <p>(๓) มีการช่วยเหลือผู้เรียนที่ยังมีความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิมไม่เพียงพอที่จะเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ใหม่ เช่น การอธิบาย ยกตัวอย่าง การใช้คำถาม เกม หรือกิจกรรม ฯลฯ</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการใช้เทคนิคหรือวิธีการแก้ปัญหาให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยง ความรู้ หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผู้เรียนได้สร้างความรู้อ่าง หรือได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) ออกแบบงานหรือกิจกรรมให้ผู้เรียนสร้างความรู้หรือประสบการณ์ใหม่อย่างเหมาะสมกับวัย สภาพ และบริบทของผู้เรียนและชั้นเรียน</p> <p>(๒) ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะที่หลากหลาย</p> <p>(๓) ใช้เทคนิคให้ผู้เรียนสรุปความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ด้วยตนเอง เช่น การวาดภาพ การระบายสี การจัดวางสิ่งของ แผนผังความคิด (Mind Mapping) การทดลองปฏิบัติการนำเสนอ ฯลฯ</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงเทคนิคหรือวิธีการแก้ปัญหาเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และเข้าใจ สาธิตการเรียนรู้</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) กิจกรรมการเรียนรู้เชื่อมโยงสอดคล้องกับชีวิตประจำวัน บริบทชุมชน หรือสภาพจริงของผู้เรียน</p> <p>(๒) วิธีการหรือกิจกรรมการเรียนรู้ มีความท้าทายและมีระดับความยากง่าย เหมาะสมกับวัย สภาพ และพัฒนาการของผู้เรียน</p> <p>(๓) ผู้เรียนมีโอกาสนำเสนอความสำเร็จ หรืออธิบายข้อผิดพลาด หรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้น</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงเทคนิคหรือวิธีการแก้ปัญหาเพื่อกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๕ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและฝึกทักษะต่าง ๆ ครบถ้วน ตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (๒) ผู้เรียนได้บูรณาการพัฒนาการทักษะต่าง ๆ ลงสู่การปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ (๓) ผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้ทักษะที่ได้รับการพัฒนาในสถานการณ์หรือการแก้ปัญหาใหม่ ๆ (๔) แสดงให้เห็นถึงเทคนิคหรือวิธีการแก้ปัญหาเพื่อส่งเสริมพัฒนาการ และทักษะของผู้เรียน (๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๖ ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) มีการสังเกตผลสำเร็จหรือข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหรือมโนทัศน์ ที่คลาดเคลื่อนของผู้เรียนในระหว่างการเรียนรู้ (๒) มีการประเมินผลระหว่างการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม เช่น การใช้คำถาม การสังเกตพฤติกรรม การประเมินผลการปฏิบัติ ฯลฯ) (๓) มีการนำผลการประเมินระหว่างการเรียนรู้สะท้อนกลับให้ผู้เรียน (๔) แสดงให้เห็นถึงเทคนิคหรือวิธีการแก้ปัญหาเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้ผู้เรียน จากข้อมูลสะท้อนกลับของครู (๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๗ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษา พฤติกรรมการแสดงออก และเจตคติจากครูผู้สอน (๒) กระตุ้นให้ผู้เรียนมั่นใจ มีอิสระในการคิดหรือทดลอง และรับรู้ความสามารถของตนเอง (๓) ใช้แหล่งเรียนรู้หรือสื่อการเรียนรู้หรือตัวอย่างประกอบที่หลากหลาย และกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ จากแหล่งเรียนรู้หรือสื่อการเรียนรู้หรือตัวอย่าง (๔) แสดงให้เห็นถึงเทคนิคหรือวิธีการแก้ปัญหาในการสร้างบรรยากาศชั้นเรียนที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับโอกาสในการริเริ่มกิจกรรมการเรียนรู้หรือการลงมือปฏิบัติ (๒) ผู้เรียนได้ประเมินตนเองหรือให้เพื่อนประเมินในระหว่างเรียนหรือหลังเรียน (๓) ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นหรือการมอบหมายงานให้ศึกษาหรือหาความรู้เพิ่มเติม ฝึกฝน ภายหลังจบบทเรียน (๔) แสดงให้เห็นถึงเทคนิคหรือวิธีการแก้ปัญหาในการกำกับการเรียนรู้ และส่งเสริม การเรียนรู้แบบนำตนเองของผู้เรียน (๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึก หลังการสอน)	

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ (๒) เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของผู้เรียน (๓) สอดคล้องกับสภาพและบริบทของผู้เรียนและชั้นเรียน (๔) เกิดจากตัวผู้เรียนรายบุคคลหรือกลุ่มผู้เรียนไม่ใช่ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู (๕) เหมาะสม คุ่มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะการสื่อสารโดยการพูด การเขียน หรือการแสดงออกในรูปแบบอื่น ๆ (๒) ทักษะการนำเสนออย่างเป็นระบบ น่าสนใจ (๓) ทักษะการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการเรียนหรือการฝึก (๔) ความคล่องแคล่ว หรือความชำนาญ หรือความถูกต้องในการคิด หรือการปฏิบัติ (๕) ทักษะการออกแบบและการวางแผน	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ความยืดหยุ่นในการคิด หรือการคิดเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ (๒) ความคิดสร้างสรรค์ หรือการคิดเชิงนวัตกรรม (๓) กระบวนการสืบเสาะหาความหมาย หรือกระบวนการตัดสินใจ (๔) กระบวนการคิดเชิงเหตุผล หรือการให้เหตุผลเชิงตรรกะ (๕) กระบวนการคิดเชิงระบบ	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะกระบวนการ เช่น การวางแผน การวิเคราะห์วิจารณ์ การกำกับตนเอง การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอความคิด (๒) ทักษะทางสังคม เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น การโน้มน้าว การเจรจา การบริการ การสอน หรือฝึกผู้อื่น (๓) ทักษะการจัดการ เช่น การจัดการเวลา การจัดการทรัพยากร การจัดการทีมงาน (๔) ทักษะเฉพาะทาง เช่น ทักษะทางกายภาพ การเคลื่อนไหว การใช้กล้ามเนื้อ ดนตรี กีฬา หรือทักษะเฉพาะทางตามลักษณะรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ (๕) ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน เช่น การแก้ปัญหาที่ต้องใช้ทักษะหลากหลาย การแก้ปัญหาหลายขั้นตอน การแก้ปัญหาที่ต้องใช้ความร่วมมือจากผู้อื่น การแก้ปัญหาเชิงซ้อนหลายระดับ	

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

แบบสรุปผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
(ด้านที่ ๑ และ ด้านที่ ๒)

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....
กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ตัวชี้วัดทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๒.๕)
๑. ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน		
๒. ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่		
๓. ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง หรือได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้		
๔. ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้		
๕. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้		
๖. ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้		
๗. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม		
๘. ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ตัวชี้วัดผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๕)
๑. ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู		
๒. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
๔. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ห้องเรียนปฐมวัย

แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
 สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....
 กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และ ข้อ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) สาระการเรียนรู้ (สาระที่ควรรู้และประสบการณ์สำคัญ) ที่จัดให้ผู้เรียนเรียนรู้ หรือฝึกฝน มีความถูกต้อง และตรงตามหลักสูตร	
(๒) ออกแบบและจัดโครงสร้างการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (กิจกรรม สื่อ สภาพแวดล้อม และการประเมินผล) เป็นระบบและใช้เวลาเหมาะสม	
(๓) ใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ประกอบแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้เหมาะสม และช่วยในการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	
(๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มออกแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ ๆ	
(๕) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ที่ส่งผลลัพธ์ที่ดี ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) มีการทบทวนความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิม เช่น การใช้คำถาม การสนทนาพูดคุย หรือกิจกรรม ฯลฯ</p> <p>(๒) มีการเข้าถึงผู้เรียนและตอบสนองผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล</p> <p>(๓) มีการช่วยเหลือผู้เรียนที่ยังมีความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิมไม่เพียงพอที่จะเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ใหม่ เช่น การอธิบาย ยกตัวอย่าง การใช้คำถาม เกม หรือกิจกรรม ฯลฯ</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่ (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง หรือสร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) ออกแบบงานหรือกิจกรรมให้ผู้เรียนสร้างความรู้หรือประสบการณ์ใหม่อย่างเหมาะสมกับวัย สภาพ และบริบทของผู้เรียนและชั้นเรียน</p> <p>(๒) ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะที่หลากหลาย</p> <p>(๓) ใช้เทคนิคให้ผู้เรียนสรุปความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ด้วยตนเอง เช่น การวาดภาพ การระบายสี การจัดวางสิ่งของ แผนผังความคิด (Mind Mapping) การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอ ฯลฯ</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ หรือได้ประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ส่งผลให้ผู้เรียนสร้างความรู้ หรือได้ประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง(จัดประสบการณ์ที่มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) กิจกรรมการเรียนรู้เชื่อมโยงสอดคล้องกับชีวิตประจำวัน บริบทชุมชน หรือสภาพจริงของผู้เรียน</p> <p>(๒) วิธีการหรือกิจกรรมการเรียนรู้ มีความท้าทายและมีระดับความยากง่าย เหมาะสมกับวัย สภาพ และพัฒนาการของผู้เรียน</p> <p>(๓) ผู้เรียนมีโอกาสนำเสนอความสำเร็จ หรืออธิบาย ข้อผิดพลาดหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้น</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการกระตุ้นให้ผู้เรียน เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๕ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและฝึกทักษะต่าง ๆ ครบถ้วน ตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้</p> <p>(๒) ผู้เรียนได้บูรณาการพัฒนาการทักษะต่าง ๆ ลงสู่การปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้</p> <p>(๓) ผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้ทักษะที่ได้รับการพัฒนาในสถานการณ์หรือการแก้ปัญหาใหม่ ๆ</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการส่งเสริมพัฒนาการและฝึกทักษะให้กับผู้เรียนอย่างชัดเจน</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและการฝึกทักษะ (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๖ ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) มีการสังเกตผลสำเร็จหรือข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหรือมีโน้ตค้น ที่คลาดเคลื่อนของผู้เรียนในระหว่างการเรียนรู้</p> <p>(๒) มีการประเมินผลระหว่างการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม เช่น การใช้คำถาม การสังเกตพฤติกรรม การประเมินผลการปฏิบัติ ฯลฯ)</p> <p>(๓) มีการนำผลการประเมินระหว่างการเรียนรู้สะท้อนกลับให้ผู้เรียน</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้ผู้เรียนจากข้อมูลสะท้อนกลับของครู</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๗ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) ผู้เรียนได้รับแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษา พฤติกรรมการแสดงออก และเจตคติ จากครูผู้สอน</p> <p>(๒) กระตุ้นให้ผู้เรียนมั่นใจ มีอิสระในการคิดหรือทดลอง และรับรู้ความสามารถของตนเอง</p> <p>(๓) ใช้แหล่งเรียนรู้หรือสื่อการเรียนรู้หรือตัวอย่างประกอบที่หลากหลาย และกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ จากแหล่งเรียนรู้หรือสื่อการเรียนรู้หรือตัวอย่าง</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างบรรยากาศชั้นเรียนที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างชัดเจน</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการสร้างบรรยากาศชั้นเรียนด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของผู้เรียน (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับโอกาสในการริเริ่มกิจกรรมการเรียนรู้หรือการลงมือปฏิบัติ (๒) ผู้เรียนได้ประเมินตนเองหรือให้เพื่อนประเมินในระหว่างเรียนหรือหลังเรียน (๓) ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นหรือการมอบหมายงานให้ศึกษาหรือหาความรู้ เพิ่มเติม ฝึกฝน ภายหลังจบบทเรียน (๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนริเริ่มเรียนรู้และมีการเรียนรู้ แบบนำตนเอง (๕) แสดงให้เห็นถึงการใช้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่ส่งผลให้ผู้เรียนริเริ่มเรียนรู้และมีการเรียนรู้ แบบนำตนเอง (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึกหลังการสอน)	

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ (๒) เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของผู้เรียน (๓) สอดคล้องกับสภาพและบริบทของผู้เรียนและชั้นเรียน (๔) เกิดจากตัวผู้เรียนรายบุคคลหรือกลุ่มผู้เรียนไม่ใช่ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู (๕) เหมาะสม คุ่มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะการสื่อสารโดยการพูด การเขียน หรือการแสดงออกในรูปแบบอื่น ๆ (๒) ทักษะการนำเสนออย่างเป็นระบบ น่าสนใจ (๓) ทักษะการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการเรียนหรือการฝึก (๔) ความคล่องแคล่ว หรือความชำนาญ หรือความถูกต้องในการคิด หรือการปฏิบัติ (๕) ทักษะการออกแบบและการวางแผน	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities)
ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ความยืดหยุ่นในการคิด หรือการคิดเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ (๒) ความคิดสร้างสรรค์ หรือการคิดเชิงนวัตกรรม (๓) กระบวนการสืบเสาะหาความหมาย หรือกระบวนการตัดสินใจ (๔) กระบวนการคิดเชิงเหตุผล หรือการให้เหตุผลเชิงตรรกะ (๕) กระบวนการคิดเชิงระบบ	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills)
ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะกระบวนการ เช่น การวางแผน การวิเคราะห์วิจารณ์ การกำกับตนเอง การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอความคิด (๒) ทักษะทางสังคม เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น การโน้มน้าว การเจรจา การบริการ การสอน หรือฝึกผู้อื่น (๓) ทักษะการจัดการ เช่น การจัดการเวลา การจัดการทรัพยากร การจัดการทีมงาน (๔) ทักษะเฉพาะทาง เช่น ทักษะทางกายภาพ การเคลื่อนไหว การใช้กล้ามเนื้อ ดนตรี กีฬา หรือทักษะเฉพาะทางตามลักษณะรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ (๕) ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน เช่น การแก้ปัญหาที่ต้องใช้ทักษะหลากหลาย การแก้ปัญหาหลายขั้นตอน การแก้ปัญหาที่ต้องใช้ความร่วมมือจากผู้อื่น การแก้ปัญหาเชิงซ้อนหลายระดับ	

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

**แบบสรุปผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
(ด้านที่ ๑ และ ด้านที่ ๒)**

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
 สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....
 กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ตัวชี้วัดทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๒.๕)
๑. ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน		
๒. ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่		
๓. ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง หรือได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้		
๔. ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้		
๕. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้		
๖. ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้		
๗. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม		
๘. ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ตัวชี้วัดผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๕)
๑. ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู		
๒. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
๔. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน
 (.....)
 ตำแหน่ง.....
 วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ห้องเรียนปฐมวัย

แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
 สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....
 กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และ ข้อ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) สารการเรียนรู้ (สาระที่ควรรู้และประสบการณ์สำคัญ) ที่จัดให้ผู้เรียนเรียนรู้ หรือฝึกฝน มีความถูกต้อง และตรงตามหลักสูตร	
(๒) ออกแบบและจัดโครงสร้างการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (กิจกรรม สื่อ สภาพแวดล้อม และการประเมินผล) เป็นระบบและใช้เวลาเหมาะสม	
(๓) ใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ประกอบแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ได้เหมาะสม และช่วยในการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	
(๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการออกแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ ๆ อย่างชัดเจน	
(๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผู้เรียน (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) มีการทบทวนความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิม เช่น การใช้คำถาม การสนทนาพูดคุย หรือกิจกรรม ฯลฯ</p> <p>(๒) มีการเข้าถึงผู้เรียนและตอบสนองผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล</p> <p>(๓) มีการช่วยเหลือผู้เรียนที่ยังมีความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิม ไม่เพียงพอที่จะเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ใหม่ เช่น การอธิบาย ยกตัวอย่าง การใช้คำถาม เกม หรือกิจกรรม ฯลฯ</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นใช้วิธีการใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่อย่างชัดเจน</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่ (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง หรือสร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) ออกแบบงานหรือกิจกรรมให้ผู้เรียนสร้างความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ อย่างเหมาะสมกับวัย สภาพ และบริบทของผู้เรียนและชั้นเรียน</p> <p>(๒) ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะที่หลากหลาย</p> <p>(๓) ใช้เทคนิคให้ผู้เรียนสรุปความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ด้วยตนเอง เช่น แผนผังความคิด (Mind Mapping) ตารางวิเคราะห์ การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอ ฯลฯ</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ หรือได้ประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างชัดเจน</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ หรือได้ประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) กิจกรรมการเรียนรู้เชื่อมโยงสอดคล้องกับชีวิตประจำวัน บริบทชุมชน หรือสภาพจริงของผู้เรียน</p> <p>(๒) วิธีการหรือกิจกรรมการเรียนรู้ มีความท้าทายและมีระดับความยากง่าย เหมาะสมกับวัย สภาพ และพัฒนาการของผู้เรียน</p> <p>(๓) ผู้เรียนมีโอกาสนำเสนอความสำเร็จ หรืออธิบาย ข้อผิดพลาด หรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้น</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ อย่างชัดเจน</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการในการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๕ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและฝึกทักษะต่าง ๆ ครบถ้วน ตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (๒) ผู้เรียนได้บูรณาการพัฒนาการทักษะต่าง ๆ ลงสู่การปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ (๓) ผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้ทักษะที่ได้รับการพัฒนาในสถานการณ์หรือการแก้ปัญหาใหม่ ๆ (๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการส่งเสริมพัฒนาการ และฝึกทักษะให้กับผู้เรียนอย่างชัดเจน (๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการในการส่งเสริมพัฒนาการ และฝึกทักษะให้กับผู้เรียน (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๖ ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) มีการสังเกตผลสำเร็จหรือข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหรือมโนทัศน์ ที่คลาดเคลื่อนของผู้เรียนในระหว่างการเรียนรู้ (๒) มีการประเมินผลระหว่างการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม เช่น การใช้คำถาม การสังเกตพฤติกรรม การประเมินผลการปฏิบัติ ฯลฯ (๓) มีการนำผลการประเมินระหว่างการเรียนรู้ (๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้อย่างชัดเจน (๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อให้ผู้เรียน มีพัฒนาการ และสามารถเรียนรู้ได้ (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๗ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษา พฤติกรรมการแสดงออก และเจตคติ จากครูผู้สอน (๒) กระตุ้นให้ผู้เรียนมั่นใจ มีอิสระในการคิดหรือทดลอง และรับรู้ความสามารถของตนเอง (๓) ใช้แหล่งเรียนรู้หรือสื่อการเรียนรู้หรือตัวอย่างประกอบที่หลากหลาย และกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ จากแหล่งเรียนรู้หรือสื่อการเรียนรู้หรือตัวอย่าง (๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างบรรยากาศชั้นเรียน ที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างชัดเจน (๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนบรรยากาศชั้นเรียนที่ช่วยส่งเสริม พัฒนาและการเรียนรู้ของผู้เรียน (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับโอกาสในการริเริ่มกิจกรรมการเรียนรู้หรือการลงมือปฏิบัติ (๒) ผู้เรียนได้ประเมินตนเองหรือให้เพื่อนประเมินในระหว่างเรียนหรือหลังเรียน (๓) ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นหรือการมอบหมายงานให้ศึกษาหรือหาความรู้เพิ่มเติม ฝึกฝน ภายหลังจบบทเรียน (๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนริเริ่มกิจกรรมการเรียนรู้ และมีการเรียนรู้แบบนำตนเองอย่างชัดเจน (๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการในการให้ผู้เรียนกำกับการเรียนรู้ และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึกหลังการสอน)	

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ (๒) เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของผู้เรียน (๓) สอดคล้องกับสภาพและบริบทของผู้เรียนและชั้นเรียน (๔) เกิดจากตัวผู้เรียนรายบุคคลหรือกลุ่มผู้เรียน ไม่ใช่ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู (๕) เหมาะสม คุ่มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills)
ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะการสื่อสารโดยการพูด การเขียน หรือการแสดงออกในรูปแบบอื่น ๆ (๒) ทักษะการนำเสนออย่างเป็นระบบ น่าสนใจ (๓) ทักษะการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการเรียนหรือการฝึก (๔) ความคล่องแคล่ว หรือความชำนาญ หรือความถูกต้องในการคิด หรือการปฏิบัติ (๕) ทักษะการออกแบบและการวางแผน	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities)
ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ความยืดหยุ่นในการคิด หรือการคิดเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ (๒) ความคิดสร้างสรรค์ หรือการคิดเชิงนวัตกรรม (๓) กระบวนการสืบเสาะหาความหมาย หรือกระบวนการตัดสินใจ (๔) กระบวนการคิดเชิงเหตุผล หรือการให้เหตุผลเชิงตรรกะ (๕) กระบวนการคิดเชิงระบบ	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills)
ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะกระบวนการ เช่น การวางแผน การวิเคราะห์วิจารณ์ การกำกับตนเอง การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอความคิด (๒) ทักษะทางสังคม เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น การโน้มน้าว การเจรจา การบริการ การสอน หรือฝึกผู้อื่น (๓) ทักษะการจัดการ เช่น การจัดการเวลา การจัดการทรัพยากร การจัดการทีมงาน (๔) ทักษะเฉพาะทาง เช่น ทักษะทางกายภาพ การเคลื่อนไหว การใช้กล้ามเนื้อ ดนตรี กีฬา หรือทักษะเฉพาะทางตามลักษณะรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ (๕) ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน เช่น การแก้ปัญหาที่ต้องใช้ทักษะหลากหลาย การแก้ปัญหาหลายขั้นตอน การแก้ปัญหาที่ต้องใช้ความร่วมมือจากผู้อื่น การแก้ปัญหาเชิงซ้อนหลายระดับ	

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

แบบสรุปผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ
(ด้านที่ ๑ และ ด้านที่ ๒)

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....
กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ตัวชี้วัดทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๒.๕)
๑. ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน		
๒. ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่		
๓. ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง หรือได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้		
๔. ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้		
๕. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้		
๖. ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้		
๗. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม		
๘. ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ตัวชี้วัดผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๕)
๑. ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู		
๒. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
๔. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ห้องเรียนปฐมวัย

แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
 สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....
 กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และ ข้อ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) สาระการเรียนรู้ (สาระที่ควรรู้และประสบการณ์สำคัญ) ที่จัดให้ผู้เรียนเรียนรู้ หรือฝึกฝน มีความถูกต้อง และตรงตามหลักสูตร	
(๒) ออกแบบและจัดโครงสร้างการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (กิจกรรม สื่อ สภาพแวดล้อม และการประเมินผล) เป็นระบบและใช้เวลาเหมาะสม	
(๓) ใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ประกอบแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้เหมาะสม และช่วยในการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	
(๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมในการออกแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ ๆ อย่างชัดเจน	
(๕) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนได้ (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) มีการทบทวนความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิม เช่น การใช้คำถาม การสนทนาพูดคุย หรือกิจกรรม ฯลฯ</p> <p>(๒) มีการเข้าถึงผู้เรียนและตอบสนองผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล</p> <p>(๓) มีการช่วยเหลือผู้เรียนที่ยังมีความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิมไม่เพียงพอที่จะเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ใหม่ เช่น การอธิบาย ยกตัวอย่าง การใช้คำถาม เกม หรือกิจกรรม ฯลฯ</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมที่สามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่อย่างชัดเจน</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนได้ (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง หรือสร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) ออกแบบงานหรือกิจกรรมให้ผู้เรียนสร้างความรู้หรือประสบการณ์ใหม่อย่างเหมาะสมกับวัย สภาพ และบริบทของผู้เรียนและชั้นเรียน</p> <p>(๒) ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะที่หลากหลาย</p> <p>(๓) ใช้เทคนิคให้ผู้เรียนสรุปความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ด้วยตนเอง เช่น แผนผังความคิด (Mind Mapping) ตารางวิเคราะห์ การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอ ฯลฯ</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนสร้างความรู้หรือได้ประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างชัดเจน</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนได้ (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) กิจกรรมการเรียนรู้เชื่อมโยงสอดคล้องกับชีวิตประจำวัน บริบทชุมชน หรือสภาพจริงของผู้เรียน</p> <p>(๒) วิธีการหรือกิจกรรมการเรียนรู้ มีความท้าทายและมีระดับความยากง่าย เหมาะสมกับวัย สภาพ และพัฒนาการของผู้เรียน</p> <p>(๓) ผู้เรียนมีโอกาสสะท้อนการเรียนรู้ นำเสนอความสำเร็จ หรืออธิบายข้อผิดพลาด หรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้น</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมในการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้อย่างชัดเจน</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนได้ (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๕ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและฝึกทักษะต่าง ๆ ครบถ้วน ตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (๒) ผู้เรียนได้บูรณาการพัฒนาการทักษะต่าง ๆ ลงสู่การปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ (๓) ผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้ทักษะที่ได้รับการพัฒนาในสถานการณ์หรือการแก้ปัญหาใหม่ ๆ (๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมในการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญให้กับผู้เรียนอย่างชัดเจน (๕) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมในการส่งเสริมพัฒนาการและทักษะที่พัฒนาขึ้น สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนได้ (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๖ ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) มีการสังเกตผลสำเร็จหรือข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหรือมโนทัศน์ ที่คลาดเคลื่อนของผู้เรียน ในระหว่างการเรียนรู้ (๒) มีการประเมินผลระหว่างการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม เช่น การใช้คำถาม การสังเกตพฤติกรรม การประเมินผลการปฏิบัติ ฯลฯ (๓) มีการนำผลการประเมินระหว่างการเรียนรู้สะท้อนกลับให้ผู้เรียน (๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมในการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อให้ผู้เรียนปรับปรุงการเรียนรู้ชัดเจน (๕) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนได้ (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๗ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษา พฤติกรรมการแสดงออก และเจตคติ จากครูผู้สอน (๒) กระตุ้นให้ผู้เรียนมั่นใจ มีอิสระในการคิดหรือทดลอง และรับรู้ความสามารถของตนเอง (๓) ใช้แหล่งเรียนรู้หรือสื่อการเรียนรู้หรือตัวอย่างประกอบที่หลากหลาย และกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ จากแหล่งเรียนรู้หรือสื่อการเรียนรู้หรือตัวอย่าง (๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมในการสร้างบรรยากาศชั้นเรียนที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างชัดเจน (๕) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนได้ (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับโอกาสในการริเริ่มกิจกรรมการเรียนรู้หรือการลงมือปฏิบัติ (๒) ผู้เรียนได้ประเมินตนเองหรือให้เพื่อนประเมินในระหว่างเรียนหรือหลังเรียน (๓) ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นหรือการมอบหมายงานให้ศึกษาหรือหาความรู้เพิ่มเติม ฝึกฝน ภายหลังจบบทเรียน (๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมในการช่วยให้ผู้เรียนริเริ่มกิจกรรมการเรียนรู้ และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง อย่างชัดเจน (๕) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนได้ (จัดประสบการณ์ ที่มีบันทึกหลังการสอน)	

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ (๒) เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของผู้เรียน (๓) สอดคล้องกับสภาพและบริบทของผู้เรียนและชั้นเรียน (๔) เกิดจากตัวผู้เรียนรายบุคคลหรือกลุ่มผู้เรียน ไม่ใช่ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู (๕) เหมาะสม คุ่มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills)
ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะการสื่อสารโดยการพูด การเขียน หรือการแสดงออกในรูปแบบอื่น ๆ (๒) ทักษะการนำเสนออย่างเป็นระบบ น่าสนใจ (๓) ทักษะการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการเรียนหรือการฝึก (๔) ความคล่องแคล่ว หรือความชำนาญ หรือความถูกต้องในการคิด หรือการปฏิบัติ (๕) ทักษะการออกแบบและการวางแผน	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities)
ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ความยืดหยุ่นในการคิด หรือการคิดเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ (๒) ความคิดสร้างสรรค์ หรือการคิดเชิงนวัตกรรม (๓) กระบวนการสืบเสาะหาความหมาย หรือกระบวนการตัดสินใจ (๔) กระบวนการคิดเชิงเหตุผล หรือการให้เหตุผลเชิงตรรกะ (๕) กระบวนการคิดเชิงระบบ	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills)
ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะกระบวนการ เช่น การวางแผน การวิเคราะห์วิจารณ์ การกำกับตนเอง การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอความคิด (๒) ทักษะทางสังคม เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น การโน้มน้าว การเจรจา การบริการ การสอน หรือฝึกผู้อื่น (๓) ทักษะการจัดการ เช่น การจัดการเวลา การจัดการทรัพยากร การจัดการทีมงาน (๔) ทักษะเฉพาะทาง เช่น ทักษะทางกายภาพ การเคลื่อนไหว การใช้กล้ามเนื้อ ดนตรี กีฬา หรือทักษะเฉพาะทางตามลักษณะรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ (๕) ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน เช่น การแก้ปัญหาที่ต้องใช้ทักษะหลากหลาย การแก้ปัญหาหลายขั้นตอน การแก้ปัญหาที่ต้องใช้ความร่วมมือจากผู้อื่น การแก้ปัญหาเชิงซ้อนหลายระดับ	

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

แบบสรุปผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ
(ด้านที่ ๑ และ ด้านที่ ๒)

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....
กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ตัวชี้วัดทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๒.๕)
๑. ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน		
๒. ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่		
๓. ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง หรือได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้		
๔. ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้		
๕. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้		
๖. ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้		
๗. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม		
๘. ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ตัวชี้วัดผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๕)
๑. ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู		
๒. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
๔. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ

ห้องเรียนการศึกษาพิเศษ

แบบประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

แบบประเมินด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ห้องเรียนการศึกษาพิเศษ

แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู

รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา

สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....

กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และ ข้อ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) บทเรียนหรือแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) ที่จัดให้ผู้เรียนเรียนรู้ หรือฝึกฝน มีความถูกต้อง และตรงตามหลักสูตรแกนกลาง หลักสูตรเฉพาะ การศึกษาพิเศษ	
(๒) ออกแบบและจัดโครงสร้างบทเรียนเป็นระบบและใช้เวลาเหมาะสม	
(๓) ใช้สื่อประกอบบทเรียนได้เหมาะสมและช่วยในการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ของบทเรียน	
(๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาเพื่อให้ผู้เรียนรับรู้และเข้าใจบทเรียน	
(๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) มีการทบทวนความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิม เช่น การใช้คำถาม แบบฝึก หรือกิจกรรม ฯลฯ</p> <p>(๒) มีการวิเคราะห์ให้ผู้เรียนรายบุคคลเพื่อจำแนกและเข้าถึงผู้เรียน ที่ยังไม่พร้อมที่จะเรียนรู้ใหม่</p> <p>(๓) มีการช่วยเหลือผู้เรียนที่ยังมีความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิมไม่เพียงพอที่จะเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ใหม่ เช่น การอธิบาย ยกตัวอย่าง การใช้คำถาม เกม หรือกิจกรรม ฯลฯ</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง หรือทักษะ หรือได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) ออกแบบการจัดการเรียนรู้หรือกิจกรรมให้ผู้เรียนสร้างความรู้หรือทักษะ หรือประสบการณ์ใหม่ อย่างเหมาะสมกับวัย สภาพ และบริบทของผู้เรียนและชั้นเรียน</p> <p>(๒) ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะหลากหลาย</p> <p>(๓) ใช้เทคนิคให้ผู้เรียนสรุปความรู้ หรือทักษะ หรือประสบการณ์ใหม่ด้วยตนเอง เช่น แผนที่ความคิด การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอ ฯลฯ</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาเพื่อให้ผู้เรียนสร้างความรู้ หรือทักษะ หรือสร้างประสบการณ์ใหม่ได้</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) กิจกรรมการเรียนรู้เชื่อมโยงสอดคล้องกับชีวิตประจำวัน บริบทชุมชน หรือสภาพจริงของผู้เรียน</p> <p>(๒) วิธีการหรือกิจกรรมการเรียนรู้ มีความท้าทายและมีระดับความยากง่าย เหมาะสมกับวัย สภาพ และพัฒนาการของผู้เรียน</p> <p>(๓) ผู้เรียนมีโอกาสนสะท้อนการเรียนรู้ นำเสนอความสำเร็จ ในรูปแบบต่าง ๆ หรืออธิบาย หรือแสดงออก ถึงข้อผิดพลาดหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้น</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาเพื่อกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๕ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นจากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้ฝึกทักษะต่าง ๆ ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (๒) ผู้เรียนได้บูรณาการทักษะต่าง ๆ ลงสู่การปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ (๓) ผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้ทักษะที่ได้รับการพัฒนาในสถานการณ์หรือการแก้ปัญหาใหม่ ๆ (๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน (๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๖ ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) มีการสังเกตหรือค้นหาข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหรือโมทัศน์ที่คลาดเคลื่อนของผู้เรียน ในระหว่างการเรียนรู้ (๒) มีการประเมินผลระหว่างการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม เช่น การใช้คำถาม แบบทดสอบ การปฏิบัติ ฯลฯ (๓) มีการนำผลการสังเกต หรือผลการค้นหา หรือผลการประเมินระหว่างเรียนรู้ สะท้อน กลับให้ผู้เรียน (๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาเพื่อให้ผู้เรียนปรับปรุงการเรียนรู้ จากข้อมูลสะท้อนกลับ (๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๗ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษา พฤติกรรมแสดงออก และเจตคติจากครูผู้สอน (๒) กระตุ้นให้ผู้เรียนมั่นใจ มีอิสระในการคิดหรือทดลอง และรับรู้ความสามารถของตนเอง (๓) ใช้สื่อการเรียนหรือตัวอย่างประกอบที่หลากหลาย และกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ เปรียบเทียบจากสื่อการเรียนหรือตัวอย่าง (๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาเพื่อสร้างบรรยากาศชั้นเรียนที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับโอกาสในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้หรือการลงมือปฏิบัติ (๒) ผู้เรียนได้ประเมินตนเอง หรือประเมินโดยเพื่อน หรือที่เลี้ยงในชั้นเรียน หรือผู้ปกครอง ในระหว่างเรียนหรือเมื่อจบบทเรียน (๓) ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นหรือการมอบหมายงานให้ศึกษา ค้นคว้า ฝึกฝน หรือเรียนรู้ ต่อเนื่องเพิ่มเติมภายหลังจบบทเรียน (๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาการกำกับการเรียนรู้ และการเรียนรู้แบบนำตนเองของผู้เรียน (๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)	

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการศึกษา เฉพาะบุคคล (IEP) (๒) เหมาะสมกับความพิการแต่ละประเภทและพัฒนาการของผู้เรียน (๓) สอดคล้องกับสภาพและบริบทของผู้เรียนและชั้นเรียน (๔) เกิดจากตัวผู้เรียนรายบุคคลหรือกลุ่มผู้เรียน ไม่ใช่ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู (๕) เหมาะสม คุ่มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ตามประเภทความพิการ และลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะการสื่อสารโดยการพูด การเขียน ภาษากาย หรือการแสดงออก ในรูปแบบอื่น ๆ (๒) ทักษะการนำเสนออย่างเป็นระบบ น่าสนใจ หรือมีทักษะในการตอบสนองที่ตรงตามวัตถุประสงค์ ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) (๓) ทักษะการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการเรียนหรือการฝึก หรือในชีวิตประจำวัน (๔) ความคล่องแคล่ว หรือความชำนาญ หรือความถูกต้องในการคิดหรือการปฏิบัติ (๕) ทักษะในการมีส่วนร่วมออกแบบและวางแผน	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถหรือพัฒนาการในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities) ตามประเภทความพิการ และลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ความยืดหยุ่นในการคิด หรือการคิดเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ (๒) ความคิดสร้างสรรค์ หรือการคิดเชิงประยุกต์ (๓) กระบวนการสืบเสาะหาความหมาย หรือกระบวนการตัดสินใจ (๔) กระบวนการคิดเชิงเหตุผล หรือการให้เหตุผลเชิงตรรกะ (๕) กระบวนการคิดเชิงระบบ	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills) ตามประเภทความพิการ และลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะกระบวนการ เช่น การวางแผน การวิเคราะห์วิจารณ์ การกำกับตนเอง การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอความคิด (๒) ทักษะทางสังคมหรือทักษะในการปรับตัว เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น การสื่อสาร การอยู่ร่วมกับผู้อื่น ฯลฯ (๓) ทักษะการจัดการ เช่น การจัดการเวลา การจัดการทรัพยากร การจัดการตนเอง (๔) ทักษะเฉพาะทาง เช่น ทักษะทางกายภาพ การเคลื่อนไหว การใช้กล้ามเนื้อ ดนตรี กีฬา หรือทักษะเฉพาะทาง ตามลักษณะรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ หรือแผนการจัดการศึกษา เฉพาะบุคคล (IEP) (๕) ทักษะการช่วยเหลือตนเอง เช่น การช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวัน	

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

แบบสรุปผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
(ด้านที่ ๑ และ ด้านที่ ๒)

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู

รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา

สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ..... จังหวัด.....

กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ตัวชี้วัดทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๒.๕)
๑. ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน		
๒. ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่		
๓. ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง หรือทักษะ หรือได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้		
๔. ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้		
๕. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นจากการเรียนรู้		
๖. ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้		
๗. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม		
๘. ผู้เรียนสามารถกำกับกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ตัวชี้วัดผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๕)
๑. ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู		
๒. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ตามประเภทความพิการและลักษณะของผู้เรียน		
๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถหรือพัฒนาการในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities) ตามประเภทความพิการ และลักษณะของผู้เรียน		
๔. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills) ตามประเภทความพิการ และลักษณะของผู้เรียน		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ห้องเรียนการศึกษาพิเศษ

แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา

สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ..... จังหวัด.....

กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และ ข้อ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) บทเรียนหรือแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) ที่จัดให้ผู้เรียนเรียนรู้ หรือฝึกฝน มีความถูกต้องและตรงตามหลักสูตรแกนกลาง หลักสูตรเฉพาะการศึกษาพิเศษ	
(๒) ออกแบบและจัดโครงสร้างบทเรียนเป็นระบบและใช้เวลาเหมาะสม	
(๓) ใช้สื่อประกอบบทเรียนได้เหมาะสมและช่วยในการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ของบทเรียน	
(๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มออกแบบโครงสร้าง กิจกรรมหรือสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ในบทเรียน	
(๕) แสดงให้เห็นถึงการใช้กิจกรรมการเรียนรู้หรือสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) มีการทบทวนความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิม เช่น การใช้คำถาม แบบฝึก หรือกิจกรรม ฯลฯ</p> <p>(๒) มีการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลเพื่อจำแนกและเข้าถึงผู้เรียน ที่ยังไม่พร้อมที่จะเรียนรู้ใหม่</p> <p>(๓) มีการช่วยเหลือผู้เรียนที่ยังมีความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิมไม่เพียงพอที่จะเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ใหม่ เช่น การอธิบาย ยกตัวอย่าง การใช้คำถาม เกม หรือกิจกรรม ฯลฯ</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงการใช่วิธีการใหม่ ๆ ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่ (มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผู้เรียนได้สร้างความรู้อ่าง หรือทักษะ หรือได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) ออกแบบการจัดการเรียนรู้หรือกิจกรรมให้ผู้เรียนสร้างความรู้หรือทักษะ หรือประสบการณ์ใหม่อย่างเหมาะสมกับวัย สภาพ และบริบทของผู้เรียนและชั้นเรียน</p> <p>(๒) ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะหลากหลาย</p> <p>(๓) ใช้เทคนิคให้ผู้เรียนสรุปความรู้ หรือทักษะ หรือประสบการณ์ใหม่ด้วยตนเอง เช่น แผนที่ความคิด การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอ ฯลฯ</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ หรือได้ประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงการใช่วิธีการใหม่ ๆ ส่งผลให้ผู้เรียนสร้างความรู้ หรือได้ประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง (มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) กิจกรรมการเรียนรู้เชื่อมโยงสอดคล้องกับชีวิตประจำวัน บริบทชุมชน หรือสภาพจริงของผู้เรียน</p> <p>(๒) วิธีการหรือกิจกรรมการเรียนรู้ มีความท้าทายและมีระดับความยากง่าย เหมาะสมกับวัย สภาพ และพัฒนาการของผู้เรียน</p> <p>(๓) ผู้เรียนมีโอกาสสะท้อนการเรียนรู้ นำเสนอความสำเร็จ ในรูปแบบต่าง ๆ หรืออธิบายหรือแสดงออกถึงข้อผิดพลาดหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้น</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงการใช่วิธีการใหม่ ๆ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ (มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๕ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นจากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้ฝึกทักษะต่าง ๆ ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (๒) ผู้เรียนได้บูรณาการทักษะต่าง ๆ ลงสู่การปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ (๓) ผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้ทักษะที่ได้รับการพัฒนาในสถานการณ์ หรือการแก้ปัญหาใหม่ ๆ (๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญให้กับผู้เรียน (๕) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญ (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๖ ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) มีการสังเกตหรือค้นหาข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหรือมโนทัศน์ที่คลาดเคลื่อนของผู้เรียน ในระหว่างการเรียนรู้ (๒) มีการประเมินผลระหว่างการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม เช่น การใช้คำถาม แบบทดสอบ การปฏิบัติ ฯลฯ (๓) มีการนำผลการสังเกต หรือผลการค้นหา หรือผลการประเมินระหว่างเรียนรู้ สะท้อนกลับให้ผู้เรียน (๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อให้ผู้เรียนปรับปรุงการเรียนรู้ (๕) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ส่งผลให้ผู้เรียนมีการปรับปรุงการเรียนรู้ (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๗ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษา พฤติกรรมแสดงออก และเจตคติจากครูผู้สอน (๒) กระตุ้นให้ผู้เรียนมั่นใจ มีอิสระในการคิดหรือทดลอง และรับรู้ความสามารถของตนเอง (๓) ใช้สื่อการเรียนรู้หรือตัวอย่างประกอบที่หลากหลาย และกระตุ้นให้ผู้เรียน คิดวิเคราะห์ เปรียบเทียบจากสื่อการเรียนรู้หรือตัวอย่าง (๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างบรรยากาศชั้นเรียนที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (๕) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ สามารถสร้างบรรยากาศชั้นเรียนที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับโอกาสในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้หรือการลงมือปฏิบัติ (๒) ผู้เรียนได้ประเมินตนเอง หรือประเมินโดยเพื่อน หรือพี่เลี้ยงในชั้นเรียน หรือผู้ปกครอง ในระหว่างเรียนหรือเมื่อจบบทเรียน (๓) ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นหรือการมอบหมายงานให้ศึกษา ค้นคว้า ฝึกฝน หรือเรียนรู้ ต่อเนื่องเพิ่มเติมภายหลังจบบทเรียน (๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง (๕) แสดงให้เห็นถึงการใช้วิธีการใหม่ ๆ ส่งผลให้ผู้เรียนกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้ แบบนำตนเอง (มีบันทึกหลังการสอน)	

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการศึกษา เฉพาะบุคคล (IEP) (๒) เหมาะสมกับความพิการแต่ละประเภทและพัฒนาการของผู้เรียน (๓) สอดคล้องกับสภาพและบริบทของผู้เรียนและชั้นเรียน (๔) เกิดจากตัวผู้เรียนรายบุคคลหรือกลุ่มผู้เรียน ไม่ใช่ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู (๕) เหมาะสม คุ่มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills)
ตามประเภทความพิการและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะการสื่อสารโดยการพูด การเขียน ภาษากาย หรือการแสดงออก ในรูปแบบอื่น ๆ (๒) ทักษะการนำเสนออย่างเป็นระบบ น่าสนใจ หรือมีทักษะในการตอบสนอง ที่ตรงตามวัตถุประสงค์ ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) (๓) ทักษะการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการเรียนหรือการฝึก หรือในชีวิตประจำวัน (๔) ความคล่องแคล่ว หรือความชำนาญ หรือความถูกต้องในการคิดหรือการปฏิบัติ (๕) ทักษะในการมีส่วนร่วมออกแบบและวางแผน	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถหรือพัฒนาการในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities)
ตามประเภทความพิการ และลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ความยืดหยุ่นในการคิด หรือการคิดเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ (๒) ความคิดสร้างสรรค์ หรือการคิดเชิงประยุกต์ (๓) กระบวนการสืบเสาะหาความหมาย หรือกระบวนการตัดสินใจ (๔) กระบวนการคิดเชิงเหตุผล หรือการให้เหตุผลเชิงตรรกะ (๕) กระบวนการคิดเชิงระบบ	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills)
ตามประเภทความพิการ และลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะกระบวนการ เช่น การวางแผน การวิเคราะห์วิจารณ์ การกำกับตนเอง การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอความคิด (๒) ทักษะทางสังคมหรือทักษะในการปรับตัว เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น การสื่อสาร การอยู่ร่วมกับผู้อื่น ฯลฯ (๓) ทักษะการจัดการ เช่น การจัดการเวลา การจัดการทรัพยากร การจัดการตนเอง (๔) ทักษะเฉพาะทาง เช่น ทักษะทางกายภาพ การเคลื่อนไหว การใช้กล้ามเนื้อ ดนตรี กีฬา หรือทักษะเฉพาะทาง ตามลักษณะรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ หรือแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) (๕) ทักษะการช่วยเหลือตนเอง เช่น การช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวัน	

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

แบบสรุปผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
(ด้านที่ ๑ และ ด้านที่ ๒)

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ..... จังหวัด.....
กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ตัวชี้วัดทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๒.๕)
๑. ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน		
๒. ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่		
๓. ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง หรือทักษะ หรือได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้		
๔. ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้		
๕. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นจากการเรียนรู้		
๖. ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้		
๗. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม		
๘. ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ตัวชี้วัดผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๕)
๑. ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของคุณครู		
๒. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ตามประเภทความพิการและลักษณะของผู้เรียน		
๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถหรือพัฒนาการในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities) ตามประเภทความพิการ และลักษณะของผู้เรียน		
๔. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills) ตามประเภทความพิการ และลักษณะของผู้เรียน		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ห้องเรียนการศึกษาพิเศษ

แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
 สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ..... จังหวัด.....
 กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และ ข้อ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) บทเรียนหรือแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) ที่จัดให้ผู้เรียนเรียนรู้หรือฝึกฝน มีความถูกต้อง และตรงตามหลักสูตรแกนกลาง หลักสูตรเฉพาะการศึกษาพิเศษ	
(๒) ออกแบบและจัดโครงสร้างบทเรียนเป็นระบบและใช้เวลาเหมาะสม	
(๓) ใช้สื่อประกอบบทเรียนได้เหมาะสมและช่วยในการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ของบทเรียน	
(๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการออกแบบโครงสร้าง กิจกรรม หรือสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ในบทเรียนอย่างชัดเจน	
(๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนรู้หรือสื่อการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) มีการทบทวนความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิม เช่น การใช้คำถาม แบบฝึกหัดหรือกิจกรรม ฯลฯ</p> <p>(๒) มีการวิเคราะห์ให้ผู้เรียนรายบุคคลเพื่อจำแนกและเข้าถึงผู้เรียน ที่ยังไม่พร้อมที่จะเรียนรู้ใหม่</p> <p>(๓) มีการช่วยเหลือผู้เรียนที่ยังมีความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิม ไม่เพียงพอที่จะเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ใหม่ เช่น การอธิบาย ยกตัวอย่าง การใช้คำถาม เกม หรือกิจกรรม ฯลฯ</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นใช้วิธีการใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่อย่างชัดเจน</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่ (มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง หรือทักษะ หรือได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) ออกแบบการจัดการเรียนรู้หรือกิจกรรมให้ผู้เรียนสร้างความรู้หรือทักษะหรือประสบการณ์ใหม่อย่างเหมาะสมกับวัย สภาพ และบริบทของผู้เรียนและชั้นเรียน</p> <p>(๒) ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะหลากหลาย</p> <p>(๓) ใช้เทคนิคให้ผู้เรียนสรุปความรู้ หรือทักษะ หรือประสบการณ์ใหม่ด้วยตนเอง เช่น แผนที่ความคิด การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอ ฯลฯ</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ หรือได้ประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างชัดเจน</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ หรือได้ประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง (มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) กิจกรรมการเรียนรู้เชื่อมโยงสอดคล้องกับชีวิตประจำวัน บริบทชุมชน หรือสภาพจริงของผู้เรียน</p> <p>(๒) วิธีการหรือกิจกรรมการเรียนรู้ มีความท้าทายและมีระดับความยากง่าย เหมาะสมกับวัย สภาพ และพัฒนาการของผู้เรียน</p> <p>(๓) ผู้เรียนมีโอกาสนำเสนอความสำเร็จ ในรูปแบบต่าง ๆ หรืออธิบายหรือแสดงออกถึงข้อผิดพลาดหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้น</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ อย่างชัดเจน</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการในการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ (มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๕ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นจากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้ฝึกทักษะต่าง ๆ ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (๒) ผู้เรียนได้บูรณาการทักษะต่าง ๆ ลงสู่การปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ (๓) ผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้ทักษะที่ได้รับการพัฒนาในสถานการณ์ หรือการแก้ปัญหาใหม่ ๆ (๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญให้กับผู้เรียนอย่างชัดเจน (๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการในการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญให้กับผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๖ ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) มีการสังเกตหรือค้นหาข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหรือมโนทัศน์ที่คลาดเคลื่อนของผู้เรียนในระหว่างการเรียนรู้ (๒) มีการประเมินผลระหว่างการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม เช่น การใช้คำถามแบบทดสอบ การปฏิบัติ ฯลฯ (๓) มีการนำผลการสังเกต หรือผลการค้นหา หรือผลการประเมินระหว่างเรียนรู้ สะท้อนกลับให้ผู้เรียน (๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อให้ผู้เรียนปรับปรุงการเรียนรู้อย่างชัดเจน (๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อให้ผู้เรียน ปรับปรุงการเรียนรู้ (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๗ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้อิงบริบทที่เรียนที่เหมาะสม

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษา พฤติกรรมแสดงออก และเจตคติจากครูผู้สอน (๒) กระตุ้นให้ผู้เรียนมั่นใจ มีอิสระในการคิดหรือทดลอง และรับรู้ความสามารถของตนเอง (๓) ใช้สื่อการเรียนหรือตัวอย่างประกอบที่หลากหลาย และกระตุ้นให้ผู้เรียน คิดวิเคราะห์เปรียบเทียบจากสื่อการเรียนหรือตัวอย่าง (๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างบรรยากาศชั้นเรียนที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างชัดเจน (๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนบรรยากาศชั้นเรียนที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับโอกาสในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้หรือการลงมือปฏิบัติ (๒) ผู้เรียนได้ประเมินตนเอง หรือประเมินโดยเพื่อน หรือพี่เลี้ยงในชั้นเรียนหรือผู้ปกครอง ในระหว่างเรียนหรือเมื่อจบบทเรียน (๓) ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นหรือการมอบหมายงานให้ศึกษา ค้นคว้า ฝึกฝน หรือเรียนรู้ ต่อเนื่องเพิ่มเติมภายหลังจบบทเรียน (๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้ แบบนำตนเองอย่างชัดเจน (๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการในการให้ผู้เรียนกำกับการเรียนรู้ และมีการเรียนรู้ แบบนำตนเอง (มีบันทึกหลังการสอน)	

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการศึกษา เฉพาะบุคคล (IEP) (๒) เหมาะสมกับความพิการแต่ละประเภทและพัฒนาการของผู้เรียน (๓) สอดคล้องกับสภาพและบริบทของผู้เรียนและชั้นเรียน (๔) เกิดจากตัวผู้เรียนรายบุคคลหรือกลุ่มผู้เรียน ไม่ใช่ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู (๕) เหมาะสม คุ่มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ตามประเภทความพิการและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะการสื่อสารโดยการพูด การเขียน ภาษากาย หรือการแสดงออก ในรูปแบบอื่น ๆ (๒) ทักษะการนำเสนออย่างเป็นระบบ น่าสนใจ หรือมีทักษะในการตอบสนองที่ตรงตามวัตถุประสงค์ ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) (๓) ทักษะการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการเรียนหรือการฝึก หรือในชีวิตประจำวัน (๔) ความคล่องแคล่ว หรือความชำนาญ หรือความถูกต้องในการคิดหรือการปฏิบัติ (๕) ทักษะในการมีส่วนร่วมออกแบบและวางแผน	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถหรือพัฒนาการในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities) ตามประเภทความพิการ และลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ความยืดหยุ่นในการคิด หรือการคิดเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ (๒) ความคิดสร้างสรรค์ หรือการคิดเชิงประยุกต์ (๓) กระบวนการสืบเสาะหาความหมาย หรือกระบวนการตัดสินใจ (๔) กระบวนการคิดเชิงเหตุผล หรือการให้เหตุผลเชิงตรรกะ (๕) กระบวนการคิดเชิงระบบ	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills) ตามประเภทความพิการ และลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะกระบวนการ เช่น การวางแผน การวิเคราะห์วิจารณ์ การกำกับตนเอง การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอความคิด (๒) ทักษะทางสังคมหรือทักษะในการปรับตัว เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น การสื่อสาร การอยู่ร่วมกับผู้อื่น ฯลฯ (๓) ทักษะการจัดการ เช่น การจัดการเวลา การจัดการทรัพยากร การจัดการตนเอง (๔) ทักษะเฉพาะทาง เช่น ทักษะทางกายภาพ การเคลื่อนไหว การใช้กล้ามเนื้อ ดนตรี กีฬา หรือทักษะเฉพาะทาง ตามลักษณะรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ หรือแผนการจัดการศึกษา เฉพาะบุคคล (IEP) (๕) ทักษะการช่วยเหลือตนเอง เช่น การช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวัน	

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

**แบบสรุปผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ
(ด้านที่ ๑ และ ด้านที่ ๒)**

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
 รัับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
 สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ..... จังหวัด.....
 กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ตัวชี้วัดทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๒.๕)
๑. ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน		
๒. ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่		
๓. ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง หรือทักษะ หรือได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้		
๔. ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้		
๕. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นจากการเรียนรู้		
๖. ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้		
๗. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม		
๘. ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ตัวชี้วัดผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๕)
๑. ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู		
๒. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ตามประเภทความพิการและลักษณะของผู้เรียน		
๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถหรือพัฒนาการในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities) ตามประเภทความพิการ และลักษณะของผู้เรียน		
๔. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills) ตามประเภทความพิการ และลักษณะของผู้เรียน		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน
 (.....)
 ตำแหน่ง.....
 วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ห้องเรียนการศึกษาพิเศษ

แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
 สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ..... จังหวัด.....
 กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และ ข้อ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) บทเรียนหรือแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) ที่จัดให้ผู้เรียนเรียนรู้ หรือฝึกฝน มีความถูกต้อง และตรงตามหลักสูตรแกนกลาง หลักสูตรเฉพาะการศึกษาพิเศษ	
(๒) ออกแบบและจัดโครงสร้างบทเรียนเป็นระบบและใช้เวลาเหมาะสม	
(๓) ใช้สื่อประกอบบทเรียนได้เหมาะสมและช่วยในการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ของบทเรียน	
(๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมในการออกแบบโครงสร้าง กิจกรรมหรือสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ในบทเรียนอย่างชัดเจน	
(๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนได้ (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) มีการทบทวนความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิม เช่น การใช้คำถาม แบบฝึก หรือกิจกรรม ฯลฯ</p> <p>(๒) มีการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลเพื่อจำแนกและเข้าถึงผู้เรียนที่ยังไม่พร้อมที่จะเรียนรู้ใหม่</p> <p>(๓) มีการช่วยเหลือผู้เรียนที่ยังมีความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิมไม่เพียงพอที่จะเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ใหม่ เช่น การอธิบาย ยกตัวอย่าง การใช้คำถาม เกม หรือกิจกรรม ฯลฯ</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมที่สามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่อย่างชัดเจน</p> <p>(๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนได้ (มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง หรือทักษะ หรือได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) ออกแบบการจัดการเรียนรู้หรือกิจกรรมให้ผู้เรียนสร้างความรู้หรือทักษะหรือประสบการณ์ใหม่อย่างเหมาะสมกับวัย สภาพ และบริบทของผู้เรียนและชั้นเรียน</p> <p>(๒) ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะหลากหลาย</p> <p>(๓) ใช้เทคนิคให้ผู้เรียนสรุปความรู้ หรือทักษะ หรือประสบการณ์ใหม่ด้วยตนเอง เช่น แผนที่ความคิด การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอ ฯลฯ</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนสร้างความรู้หรือได้ประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างชัดเจน</p> <p>(๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนได้ (มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) กิจกรรมการเรียนรู้เชื่อมโยงสอดคล้องกับชีวิตประจำวัน บริบทชุมชน หรือสภาพจริงของผู้เรียน</p> <p>(๒) วิธีการหรือกิจกรรมการเรียนรู้ มีความท้าทายและมีระดับความยากง่าย เหมาะสมกับวัย สภาพ และพัฒนาการของผู้เรียน</p> <p>(๓) ผู้เรียนมีโอกาสนำเสนอความสำเร็จ ในรูปแบบต่าง ๆ หรืออธิบาย หรือแสดงออกถึงข้อผิดพลาดหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้น</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมในการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้อย่างชัดเจน</p> <p>(๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนได้ (มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๕ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นจากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้ฝึกทักษะต่าง ๆ ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (๒) ผู้เรียนได้บูรณาการทักษะต่าง ๆ ลงสู่การปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ (๓) ผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้ทักษะที่ได้รับการพัฒนาในสถานการณ์หรือการแก้ปัญหาใหม่ ๆ (๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมในการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญให้กับผู้เรียนอย่างชัดเจน (๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนได้ (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๖ ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) มีการสังเกตหรือค้นหาข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหรือมโนทัศน์ ที่คลาดเคลื่อนของผู้เรียน ในระหว่างการเรียนรู้ (๒) มีการประเมินผลระหว่างการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม เช่น การใช้คำถาม แบบทดสอบ การปฏิบัติ ฯลฯ (๓) มีการนำผลการสังเกต หรือผลการค้นหา หรือผลการประเมินระหว่างเรียนรู้ สะท้อนกลับ ให้ผู้เรียน (๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมในการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อให้ผู้เรียนปรับปรุงการเรียนรู้ อย่างชัดเจน (๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนได้ (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๗ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้อันเหมาะสม

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษา พฤติกรรมแสดงออก และเจตคติจากครูผู้สอน (๒) กระตุ้นให้ผู้เรียนมั่นใจ มีอิสระในการคิดหรือทดลอง และรับรู้ความสามารถของตนเอง (๓) ใช้สื่อการเรียนหรือตัวอย่างประกอบที่หลากหลาย และกระตุ้นให้ผู้เรียน คิดวิเคราะห์ เปรียบเทียบจากสื่อการเรียนหรือตัวอย่าง (๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมในการสร้างบรรยากาศชั้นเรียนที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้อ ของผู้เรียนอย่างชัดเจน (๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนได้ (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับโอกาสในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้หรือการลงมือปฏิบัติ (๒) ผู้เรียนได้ประเมินตนเอง หรือประเมินโดยเพื่อน หรือพี่เลี้ยงในชั้นเรียน หรือผู้ปกครอง ในระหว่างเรียนหรือเมื่อจบบทเรียน (๓) ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นหรือการมอบหมายงานให้ศึกษา ค้นคว้า ฝึกฝน หรือเรียนรู้ ต่อเนื่องเพิ่มเติมภายหลังจบบทเรียน (๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมในการช่วยให้ผู้เรียนกำกับการเรียนรู้ และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง อย่างชัดเจน (๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนได้ (มีบันทึกหลังการสอน)	

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการศึกษา เฉพาะบุคคล (IEP) (๒) เหมาะสมกับความพิการแต่ละประเภทและพัฒนาการของผู้เรียน (๓) สอดคล้องกับสภาพและบริบทของผู้เรียนและชั้นเรียน (๔) เกิดจากตัวผู้เรียนรายบุคคลหรือกลุ่มผู้เรียน ไม่ใช่ผลงาน หรือผลการปฏิบัติของครู (๕) เหมาะสม คุ่มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ตามประเภทความพิการและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะการสื่อสารโดยการพูด การเขียน ภาษากาย หรือการแสดงออก ในรูปแบบอื่น ๆ (๒) ทักษะการนำเสนออย่างเป็นระบบ น่าสนใจ หรือมีทักษะในการตอบสนองที่ตรงตามวัตถุประสงค์ ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) (๓) ทักษะการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการเรียนหรือการฝึก หรือในชีวิตประจำวัน (๔) ความคล่องแคล่ว หรือความชำนาญ หรือความถูกต้องในการคิด หรือการปฏิบัติ (๕) ทักษะในการมีส่วนร่วมออกแบบและวางแผน	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถหรือพัฒนาการในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities) ตามประเภทความพิการ และลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ความยืดหยุ่นในการคิด หรือการคิดเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ (๒) ความคิดสร้างสรรค์ หรือการคิดเชิงประยุกต์ (๓) กระบวนการสืบเสาะหาความหมาย หรือกระบวนการตัดสินใจ (๔) กระบวนการคิดเชิงเหตุผล หรือการให้เหตุผลเชิงตรรกะ (๕) กระบวนการคิดเชิงระบบ	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills) ตามประเภทความพิการ และลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะกระบวนการ เช่น การวางแผน การวิเคราะห์วิจารณ์ การกำกับตนเอง การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอความคิด (๒) ทักษะทางสังคมหรือทักษะในการปรับตัว เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น การสื่อสาร การอยู่ร่วมกับผู้อื่น ฯลฯ (๓) ทักษะการจัดการ เช่น การจัดการเวลา การจัดการทรัพยากร การจัดการตนเอง (๔) ทักษะเฉพาะทาง เช่น ทักษะทางกายภาพ การเคลื่อนไหว การใช้กล้ามเนื้อ ดนตรี กีฬา หรือทักษะเฉพาะทาง ตามลักษณะรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ หรือแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) (๕) ทักษะการช่วยเหลือตนเอง เช่น การช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวัน	

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

**แบบสรุปผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ
(ด้านที่ ๑ และ ด้านที่ ๒)**

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
 สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ..... จังหวัด.....
 กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ตัวชี้วัดทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๒.๕)
๑. ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน		
๒. ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่		
๓. ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง หรือทักษะ หรือได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้		
๔. ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้		
๕. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นจากการเรียนรู้		
๖. ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้		
๗. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม		
๘. ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ตัวชี้วัดผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๕)
๑. ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู		
๒. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ตามประเภทความพิการและลักษณะของผู้เรียน		
๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities) ตามประเภทความพิการ และลักษณะของผู้เรียน		
๔. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills) ตามประเภทความพิการ และลักษณะของผู้เรียน		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน
 (.....)
 ตำแหน่ง.....
 วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ

ห้องเรียนสายวิชาชีพ

แบบประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

แบบประเมินด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ห้องเรียนสายวิชาชีพ

แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู

รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา

สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต. อำเภอ.....จังหวัด.....

กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และ ข้อ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) เนื้อหา (Content) หรือมโนทัศน์ ที่จัดให้ผู้เรียนเรียนรู้หรือฝึกฝน มีความถูกต้องและตรงตามหลักสูตร	
(๒) วิเคราะห์และออกแบบโครงการสอนเป็นระบบ ตรงตามสมรรถนะรายวิชา	
(๓) ใช้สื่อประกอบบทเรียนได้เหมาะสมและช่วยในการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ของบทเรียน	
(๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาเพื่อให้ผู้เรียนรับรู้และเข้าใจบทเรียน	
(๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) มีการทบทวนความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิม เช่น การใช้คำถาม แบบฝึกหัดหรือกิจกรรม ฯลฯ</p> <p>(๒) มีการเข้าถึงผู้เรียนที่ยังไม่พร้อมที่จะเรียนรู้ใหม่</p> <p>(๓) มีการช่วยเหลือผู้เรียนที่ยังมีความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิม ไม่เพียงพอที่จะเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ใหม่ เช่น การอธิบาย ยกตัวอย่าง การใช้คำถาม เกม หรือกิจกรรม ฯลฯ</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือ ประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง หรือได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) ออกแบบงานหรือกิจกรรมให้ผู้เรียนสร้างความรู้หรือประสบการณ์ใหม่อย่างเหมาะสมกับวัย สภาพ และบริบทของผู้เรียนและชั้นเรียน</p> <p>(๒) ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะหลากหลาย</p> <p>(๓) ใช้เทคนิคให้ผู้เรียนสรุปความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ด้วยตนเอง เช่น แผนที่ ความคิด ตารางวิเคราะห์ การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอ ฯลฯ</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาในการให้ผู้เรียนสร้างความรู้ หรือสร้างประสบการณ์ใหม่</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) กิจกรรมการเรียนรู้เชื่อมโยงสอดคล้องกับชีวิตประจำวัน บริบทชุมชน สถานประกอบการ หรือสภาพจริงของผู้เรียน</p> <p>(๒) วิธีการหรือกิจกรรมการเรียนรู้ มีความท้าทายและมีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับระดับการศึกษาและการพัฒนาทักษะของผู้เรียน</p> <p>(๓) ผู้เรียนมีโอกาสสะท้อนการเรียนรู้ นำเสนอความสำเร็จ หรืออธิบายข้อผิดพลาด หรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้น</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาในการกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๕ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้ฝึกทักษะต่าง ๆ ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (๒) ผู้เรียนได้บูรณาการทักษะต่าง ๆ ลงสู่การปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ (๓) ผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้ทักษะที่ได้รับการพัฒนาในสถานการณ์ หรือการแก้ปัญหาที่หลากหลาย (๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาในการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญของผู้เรียน (๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๖ ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) มีการสังเกตหรือค้นหาข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหรือมโนทัศน์ที่คลาดเคลื่อนของผู้เรียน ในระหว่างการเรียนรู้ฝึกทักษะ/ฝึกประสบการณ์ (๒) มีการประเมินผลระหว่างการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม เช่น การใช้คำถาม แบบทดสอบ การปฏิบัติ การฝึกประสบการณ์ ฯลฯ (๓) มีการนำผลการสังเกต หรือผลการค้นหา หรือผลการประเมินระหว่างเรียนรู้ ฝึกทักษะ/ ฝึกประสบการณ์ สะท้อนกลับให้ผู้เรียน (๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาเพื่อให้ผู้เรียนปรับปรุงทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้จากข้อมูลสะท้อนกลับของครู (๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๗ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้อันเหมาะสม

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับแบบอย่างที่ดีในการสื่อสาร พฤติกรรมแสดงออก และเจตคติจากครูผู้สอน (๒) กระตุ้นให้ผู้เรียนมั่นใจและภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง มีความคิด เชิงสร้างสรรค์ และเกิดแรงบันดาลใจ (๓) ใช้สื่อการเรียน/ห้องปฏิบัติการ/สถานประกอบการ กระตุ้นให้ผู้เรียน คิดวิเคราะห์และสร้างนวัตกรรม (๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาในการสร้างบรรยากาศชั้นเรียน ที่ช่วยพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ของผู้เรียน (๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับโอกาสในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้หรือการลงมือปฏิบัติ (๒) ผู้เรียนได้ประเมินตนเองหรือได้รับการประเมินจากเพื่อนและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ในระหว่างเรียนหรือเมื่อจบบทเรียน (๓) ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นหรือการมอบหมายงานให้ศึกษา ค้นคว้า ฝึกฝน ฝึกประสบการณ์ หรือเรียนรู้ต่อเนื่องเพิ่มเติมภายหลังจบบทเรียน (๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาการกำกับการเรียนรู้ และการเรียนรู้ แบบนำตนเองของผู้เรียน (๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)	

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ (๒) เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของผู้เรียน (๓) สอดคล้องกับสภาพและบริบทของผู้เรียนและชั้นเรียน (๔) เกิดจากตัวผู้เรียนรายบุคคลหรือกลุ่มผู้เรียน ไม่ใช่ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู (๕) เหมาะสม คุ่มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills)

ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะการสื่อสารโดยการพูด การเขียน หรือการแสดงออกในรูปแบบอื่น ๆ (๒) ทักษะการนำเสนออย่างเป็นระบบ น่าสนใจ (๓) ทักษะการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการเรียนหรือการฝึก (๔) ความคล่องแคล่ว หรือความชำนาญ หรือความถูกต้องในการคิด หรือการปฏิบัติ (๕) ทักษะการออกแบบและการวางแผน	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities)
ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ความยืดหยุ่นในการคิด หรือการคิดเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ (๒) ความคิดสร้างสรรค์ หรือการคิดเชิงนวัตกรรม (๓) กระบวนการสืบเสาะหาความหมาย หรือกระบวนการตัดสินใจ (๔) กระบวนการคิดเชิงเหตุผล หรือการให้เหตุผลเชิงตรรกะ (๕) กระบวนการคิดเชิงระบบ	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills)
ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะกระบวนการ เช่น การวางแผน การวิเคราะห์วิจารณ์ การกำกับตนเอง การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอความคิด (๒) ทักษะทางสังคม เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น การโน้มน้าว การเจรจา การบริการ การสอน หรือฝึกผู้อื่น (๓) ทักษะการจัดการ เช่น การจัดการเวลา การจัดการทรัพยากร การจัดการทีมงาน (๔) ทักษะเฉพาะทาง เช่น ทักษะทางกายภาพ การเคลื่อนไหว การใช้กล้ามเนื้อ ดนตรี กีฬา หรือทักษะเฉพาะทางตามลักษณะรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ (๕) ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน เช่น การแก้ปัญหาที่ต้องใช้ทักษะหลากหลาย การแก้ปัญหาหลายขั้นตอน การแก้ปัญหาที่ต้องใช้ความร่วมมือจากผู้อื่น การแก้ปัญหาเชิงซ้อนหลายระดับ	

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

แบบสรุปผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
(ด้านที่ ๑ และ ด้านที่ ๒)

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....
กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ตัวชี้วัดทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๒.๕)
๑. ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน		
๒. ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่		
๓. ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง หรือได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้		
๔. ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้		
๕. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้		
๖. ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้		
๗. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม		
๘. ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ตัวชี้วัดผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๕)
๑. ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู		
๒. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
๔. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ห้องเรียนสายวิชาชีพ

แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
 สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....
 กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และ ข้อ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) เนื้อหา (Content) หรือมโนทัศน์ ที่จัดให้ผู้เรียนเรียนรู้หรือฝึกฝน มีความถูกต้องและตรงตามหลักสูตร	
(๒) วิเคราะห์และออกแบบโครงการสอนเป็นระบบ ตรงตามสมรรถนะรายวิชา	
(๓) ใช้สื่อประกอบบทเรียนได้เหมาะสมและช่วยในการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ของบทเรียน	
(๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มออกแบบโครงการสอน กิจกรรมหรือสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ในบทเรียน	
(๕) แสดงให้เห็นถึงการใช้กิจกรรมการเรียนรู้หรือสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ส่งผลดีต่อผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) มีการทบทวนความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิม เช่น การใช้คำถาม แบบฝึก หรือกิจกรรม ฯลฯ (๒) มีการเข้าถึงผู้เรียนที่ยังไม่พร้อมที่จะเรียนรู้ใหม่ (๓) มีการช่วยเหลือผู้เรียนที่ยังมีความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิม ไม่เพียงพอที่จะเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ใหม่ เช่น การอธิบาย ยกตัวอย่าง การใช้คำถาม เกม หรือกิจกรรม ฯลฯ (๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ วิธีการสอนที่หลากหลาย) ให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่ (๕) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่ (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง หรือสร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ออกแบบงานหรือกิจกรรมให้ผู้เรียนสร้างความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ อย่างเหมาะสมกับวัย สภาพ และบริบทของผู้เรียนและชั้นเรียน (๒) ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะหลากหลาย (๓) ใช้เทคนิคให้ผู้เรียนสรุปความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ด้วยตนเอง เช่น แผนที่ ความคิด ตารางวิเคราะห์ การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอ ฯลฯ (๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ หรือได้ประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง (๕) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ส่งผลให้ผู้เรียนสร้างความรู้ หรือได้ประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) กิจกรรมการเรียนรู้เชื่อมโยงสอดคล้องกับชีวิตประจำวัน บริบทชุมชน หรือสภาพจริงของผู้เรียน (๒) วิธีการหรือกิจกรรมการเรียนรู้ มีความท้าทายและมีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับวัย สภาพ และพัฒนาการของผู้เรียน (๓) ผู้เรียนมีโอกาสสะท้อนการเรียนรู้ นำเสนอความสำเร็จ หรืออธิบาย ข้อผิดพลาด หรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้น (๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการกระตุ้นให้ผู้เรียน เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ (๕) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ส่งผลในการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๕ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้ฝึกทักษะต่าง ๆ ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (๒) ผู้เรียนได้บูรณาการทักษะต่าง ๆ ลงสู่การปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ (๓) ผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้ทักษะที่ได้รับการพัฒนาในสถานการณ์ หรือการแก้ปัญหาใหม่ ๆ (๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญให้กับผู้เรียน (๕) แสดงให้เห็นถึงการใช้วิธีการใหม่ ๆ ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนา ทักษะความเชี่ยวชาญ (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๖ ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) มีการสังเกตหรือค้นหาข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหรือมโนทัศน์ที่คลาดเคลื่อน ของผู้เรียน ในระหว่างการเรียนรู้ (๒) มีการประเมินผลระหว่างการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม เช่น การใช้คำถาม แบบทดสอบ การปฏิบัติ ฯลฯ (๓) มีการนำผลการสังเกต หรือผลการค้นหา หรือผลการประเมินระหว่างเรียนรู้ สะท้อนกลับให้ผู้เรียน (๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อให้ผู้เรียนปรับปรุงการเรียนรู้ (๕) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ส่งผลให้ผู้เรียนมีการปรับปรุงการเรียนรู้ (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๗ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษา พฤติกรรมแสดงออก และเจตคติ จากครูผู้สอน (๒) กระตุ้นให้ผู้เรียนมั่นใจ มีอิสระในการคิดหรือทดลอง และรับรู้ความสามารถของตนเอง (๓) ใช้สื่อการเรียนหรือตัวอย่างประกอบที่หลากหลาย และกระตุ้นให้ผู้เรียน คิดวิเคราะห์ เปรียบเทียบจากสื่อการเรียนหรือตัวอย่างเหล่านั้น (๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างบรรยากาศชั้นเรียน ที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (๕) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ สามารถสร้างบรรยากาศชั้นเรียน ที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับโอกาสในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้หรือการลงมือปฏิบัติ (๒) ผู้เรียนได้ประเมินตนเองหรือถูกเพื่อนประเมินในระหว่างเรียน หรือเมื่อจบบทเรียน (๓) ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นหรือการมอบหมายงานให้ศึกษา ค้นคว้า ฝึกฝน หรือเรียนรู้ต่อเนื่องเพิ่มเติมภายหลังจบบทเรียน (๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนกำกับการเรียนรู้ และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง (๕) แสดงให้เห็นถึงการใช่วิธีการใหม่ ๆ ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้ และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง (มีบันทึกหลังการสอน)	

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ (๒) เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของผู้เรียน (๓) สอดคล้องกับสภาพและบริบทของผู้เรียนและชั้นเรียน (๔) เกิดจากตัวผู้เรียนรายบุคคลหรือกลุ่มผู้เรียน ไม่ใช่ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู (๕) เหมาะสม คุ่มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะการสื่อสารโดยการพูด การเขียน หรือการแสดงออกในรูปแบบอื่น ๆ (๒) ทักษะการนำเสนออย่างเป็นระบบ น่าสนใจ (๓) ทักษะการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการเรียนหรือการฝึก (๔) ความคล่องแคล่ว หรือความชำนาญ หรือความถูกต้องในการคิด หรือการปฏิบัติ (๕) ทักษะการออกแบบและการวางแผน	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities)
ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ความยืดหยุ่นในการคิด หรือการคิดเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ (๒) ความคิดสร้างสรรค์ หรือการคิดเชิงนวัตกรรม (๓) กระบวนการสืบเสาะหาความหมาย หรือกระบวนการตัดสินใจ (๔) กระบวนการคิดเชิงเหตุผล หรือการให้เหตุผลเชิงตรรกะ (๕) กระบวนการคิดเชิงระบบ	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills)
ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะกระบวนการ เช่น การวางแผน การวิเคราะห์วิจารณ์ การกำกับตนเอง การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอความคิด (๒) ทักษะทางสังคม เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น การโน้มน้าว การเจรจา การบริการ การสอน หรือฝึกผู้อื่น (๓) ทักษะการจัดการ เช่น การจัดการเวลา การจัดการทรัพยากร การจัดการ ทีมทำงาน (๔) ทักษะเฉพาะทาง เช่น ทักษะทางกายภาพ การเคลื่อนไหว การใช้กล้ามเนื้อ ดนตรี กีฬา หรือทักษะเฉพาะทางตามลักษณะรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ (๕) ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน เช่น การแก้ปัญหาที่ต้องใช้ทักษะหลากหลาย การแก้ปัญหาหลายขั้นตอน การแก้ปัญหาที่ต้องใช้ความร่วมมือจากผู้อื่น การแก้ปัญหาเชิงซ้อนหลายระดับ	

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

แบบสรุปผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
(ด้านที่ ๑ และ ด้านที่ ๒)

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....
กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ตัวชี้วัดทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๒.๕)
๑. ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน		
๒. ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่		
๓. ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง หรือได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้		
๔. ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้		
๕. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้		
๖. ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้		
๗. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม		
๘. ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ตัวชี้วัดผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๕)
๑. ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู		
๒. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
๔. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ห้องเรียนสายวิชาชีพ

แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
 สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....
 กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และ ข้อ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) เนื้อหา (Content) หรือมีโน้ตค้น ที่จัดให้ผู้เรียนเรียนรู้หรือฝึกฝน มีความถูกต้องและตรงตามหลักสูตร	
(๒) ออกแบบและจัดโครงสร้างบทเรียนเป็นระบบและใช้เวลาเหมาะสม	
(๓) ใช้สื่อประกอบบทเรียนได้เหมาะสมและช่วยในการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ของบทเรียน	
(๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการออกแบบโครงสร้าง กิจกรรม หรือสื่อการเรียนใหม่ ๆ ในบทเรียนอย่างชัดเจน	
(๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนหรือสื่อการเรียน ที่ส่งผลต่อผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) มีการทบทวนความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิม เช่น การใช้คำถาม แบบฝึก หรือกิจกรรม ฯลฯ</p> <p>(๒) มีการเข้าถึงผู้เรียนที่ยังไม่พร้อมที่จะเรียนรู้ใหม่</p> <p>(๓) มีการช่วยเหลือผู้เรียนที่ยังมีความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิม ไม่เพียงพอที่จะเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ใหม่ เช่น การอธิบาย ยกตัวอย่าง การใช้คำถาม เกม หรือกิจกรรม ฯลฯ</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นใช้วิธีการใหม่ๆ ให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่อย่างชัดเจน</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่ (มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง หรือได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) ออกแบบงานหรือกิจกรรมให้ผู้เรียนสร้างความรู้หรือประสบการณ์ใหม่อย่างเหมาะสมกับวัย สภาพ และบริบท ของผู้เรียนและชั้นเรียน</p> <p>(๒) ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะหลากหลาย</p> <p>(๓) ใช้เทคนิคให้ผู้เรียนสรุปความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ด้วยตนเอง เช่น แผนที่ความคิด ตารางวิเคราะห์ การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอ ฯลฯ)</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนสร้างความรู้หรือได้ประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างชัดเจน</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ หรือได้ประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง (มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>(๑) กิจกรรมการเรียนรู้เชื่อมโยงสอดคล้องกับชีวิตประจำวัน บริบทชุมชน หรือสภาพจริงของผู้เรียน</p> <p>(๒) วิธีการหรือกิจกรรมการเรียนรู้ มีความท้าทายและมีระดับความยากง่าย เหมาะสมกับวัย สภาพ และพัฒนาการของผู้เรียน</p> <p>(๓) ผู้เรียนมีโอกาสนำเสนอความสำเร็จ หรืออธิบาย ข้อผิดพลาด หรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้น</p> <p>(๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจ ในการเรียนรู้ อย่างชัดเจน</p> <p>(๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการในการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจ ในการเรียนรู้ (มีบันทึกหลังการสอน)</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๕ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้ฝึกทักษะต่าง ๆ ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (๒) ผู้เรียนได้บูรณาการทักษะต่าง ๆ ลงสู่การปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ (๓) ผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้ทักษะที่ได้รับการพัฒนาในสถานการณ์ หรือการแก้ปัญหาใหม่ ๆ (๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญ ให้กับผู้เรียนอย่างชัดเจน (๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการในการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญ ให้กับผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๖ ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) มีการสังเกตหรือค้นหาข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหรือมโนทัศน์ที่คลาดเคลื่อนของผู้เรียน ในระหว่างการเรียนรู้ (๒) มีการประเมินผลระหว่างการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม เช่น การใช้คำถาม แบบทดสอบ และการปฏิบัติ ฯลฯ (๓) มีการนำผลการสังเกต หรือผลการค้นหา หรือผลการประเมินระหว่างเรียนรู้ สะท้อนกลับ ให้ผู้เรียน (๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อให้ผู้เรียนปรับปรุงการเรียนรู้อย่างชัดเจน (๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อให้ผู้เรียน ปรับปรุงการเรียนรู้ (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๗ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษา พฤติกรรมแสดงออก และเจตคติจากครูผู้สอน (๒) กระตุ้นให้ผู้เรียนมั่นใจ มีอิสระในการคิดหรือทดลอง และรับรู้ความสามารถของตนเอง (๓) ใช้สื่อการเรียนหรือตัวอย่างประกอบที่หลากหลาย และกระตุ้นให้ผู้เรียน คิดวิเคราะห์ เปรียบเทียบจากสื่อการเรียนหรือตัวอย่าง (๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างบรรยากาศชั้นเรียน ที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างชัดเจน (๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนบรรยากาศชั้นเรียนที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับโอกาสในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้หรือการลงมือปฏิบัติ (๒) ผู้เรียนได้ประเมินตนเองหรือถูกเพื่อนประเมินในระหว่างเรียน หรือเมื่อจบบทเรียน (๓) ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นหรือการมอบหมายงานให้ศึกษา ค้นคว้า ฝึกฝน หรือเรียนรู้ต่อเนื่องเพิ่มเติมภายหลังจบบทเรียน (๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนกำกับการเรียนรู้ และมีการเรียนรู้แบบนำตนเองอย่างชัดเจน (๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการในการให้ผู้เรียนกำกับการเรียนรู้ และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง (มีบันทึกหลังการสอน)	

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ (๒) เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของผู้เรียน (๓) สอดคล้องกับสภาพและบริบทของผู้เรียนและชั้นเรียน (๔) เกิดจากตัวผู้เรียนรายบุคคลหรือกลุ่มผู้เรียน ไม่ใช่ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู (๕) เหมาะสม คุ่มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะการสื่อสารโดยการพูด การเขียน หรือการแสดงออกในรูปแบบอื่น ๆ (๒) ทักษะการนำเสนออย่างเป็นระบบ น่าสนใจ (๓) ทักษะการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการเรียนหรือการฝึก (๔) ความคล่องแคล่ว หรือความชำนาญ หรือความถูกต้องในการคิด หรือการปฏิบัติ (๕) ทักษะการออกแบบและการวางแผน	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities)
ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ความยืดหยุ่นในการคิด หรือการคิดเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ (๒) ความคิดสร้างสรรค์ หรือการคิดเชิงนวัตกรรม (๓) กระบวนการสืบเสาะหาความหมาย หรือกระบวนการตัดสินใจ (๔) กระบวนการคิดเชิงเหตุผล หรือการให้เหตุผลเชิงตรรกะ (๕) กระบวนการคิดเชิงระบบ	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills)
ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะกระบวนการ เช่น การวางแผน การวิเคราะห์วิจารณ์ การกำกับตนเอง การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอความคิด (๒) ทักษะทางสังคม เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น การโน้มน้าว การเจรจา การบริการ การสอนหรือฝึกผู้อื่น (๓) ทักษะการจัดการ เช่น การจัดการเวลา การจัดการทรัพยากร การจัดการทีมงาน (๔) ทักษะเฉพาะทาง เช่น ทักษะทางกายภาพ การเคลื่อนไหว การใช้กล้ามเนื้อ ดนตรี กีฬา หรือทักษะเฉพาะทางตามลักษณะรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ (๕) ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน เช่น การแก้ปัญหาที่ต้องใช้ทักษะหลากหลาย การแก้ปัญหาหลายขั้นตอน การแก้ปัญหาที่ต้องใช้ความร่วมมือจากผู้อื่น การแก้ปัญหาเชิงซ้อนหลายระดับ	

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

**แบบสรุปผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ
(ด้านที่ ๑ และ ด้านที่ ๒)**

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
 สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....
 กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ตัวชี้วัดทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๒.๕)
๑. ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน		
๒. ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่		
๓. ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง หรือได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้		
๔. ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้		
๕. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้		
๖. ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้		
๗. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม		
๘. ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ตัวชี้วัดผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๕)
๑. ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู		
๒. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
๔. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน
 (.....)
 ตำแหน่ง.....
 วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ห้องเรียนสายวิชาชีพ

แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
 สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....
 กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และ ข้อ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) เนื้อหา (Content) หรือมโนทัศน์ ที่จัดให้ผู้เรียนเรียนรู้หรือฝึกฝน มีความถูกต้องและตรงตามหลักสูตร	
(๒) ออกแบบและจัดโครงสร้างบทเรียนเป็นระบบและใช้เวลาเหมาะสม	
(๓) ใช้สื่อประกอบบทเรียนได้เหมาะสมและช่วยในการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ของบทเรียน	
(๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมในการออกแบบโครงสร้าง กิจกรรม หรือสื่อการเรียนใหม่ ๆ ในบทเรียนอย่างชัดเจน	
(๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนได้ (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) มีการทบทวนความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิม เช่น การใช้คำถาม แบบฝึก หรือกิจกรรม ฯลฯ (๒) มีการเข้าถึงผู้เรียนที่ยังไม่พร้อมที่จะเรียนรู้ใหม่ (๓) มีการช่วยเหลือผู้เรียนที่ยังมีความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิมไม่เพียงพอ ที่จะเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ใหม่ เช่น การอธิบาย ยกตัวอย่าง การใช้คำถาม เกมหรือกิจกรรม ฯลฯ (๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมที่สามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิม กับการเรียนรู้ใหม่อย่างชัดเจน (๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนได้ (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง หรือได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ออกแบบงานหรือกิจกรรมให้ผู้เรียนสร้างความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ อย่างเหมาะสมกับวัย สภาพ และบริบท ของผู้เรียนและชั้นเรียน (๒) ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะหลากหลาย (๓) ใช้เทคนิคให้ผู้เรียนสรุปความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ด้วยตนเอง เช่น แผนที่ความคิด ตารางวิเคราะห์ การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอ ฯลฯ (๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนสร้างความรู้หรือได้ประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างชัดเจน (๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนได้ (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) กิจกรรมการเรียนรู้เชื่อมโยงสอดคล้องกับชีวิตประจำวัน บริบทชุมชน หรือสภาพจริงของผู้เรียน (๒) วิธีการหรือกิจกรรมการเรียนรู้ มีความท้าทายและมีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับวัย สภาพ และพัฒนาการของผู้เรียน (๓) ผู้เรียนมีโอกาสนำเสนอความสำเร็จ หรืออธิบาย ข้อผิดพลาด หรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้น (๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมในการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้อย่างชัดเจน (๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนได้ (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๕ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้ฝึกทักษะต่าง ๆ ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (๒) ผู้เรียนได้บูรณาการทักษะต่าง ๆ ลงสู่การปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ (๓) ผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้ทักษะที่ได้รับการพัฒนาในสถานการณ์ หรือการแก้ปัญหาใหม่ ๆ (๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมในการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญให้กับผู้เรียน อย่างชัดเจน (๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนได้ (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๖ ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) มีการสังเกตหรือค้นหาข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหรือมโนทัศน์ที่คลาดเคลื่อนของผู้เรียน ในระหว่างการเรียนรู้ (๒) มีการประเมินผลระหว่างการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม เช่น การใช้คำถาม แบบทดสอบ การปฏิบัติ ฯลฯ (๓) มีการนำผลการสังเกต หรือผลการค้นหา หรือผลการประเมินระหว่างเรียนรู้ สะท้อนกลับ ให้ผู้เรียน (๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมในการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อให้ผู้เรียนปรับปรุงการเรียนรู้ อย่างชัดเจน (๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนได้ (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๗ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษา พฤติกรรมแสดงออก และเจตคติ จากครูผู้สอน (๒) กระตุ้นให้ผู้เรียนมั่นใจ มีอิสระในการคิดหรือทดลอง และรับรู้ความสามารถ ของตนเอง (๓) ใช้สื่อการเรียนหรือตัวอย่างประกอบที่หลากหลาย และกระตุ้นให้ผู้เรียน คิดวิเคราะห์ เปรียบเทียบจากสื่อการเรียนหรือตัวอย่าง (๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมในการสร้างบรรยากาศชั้นเรียนที่ช่วยพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างชัดเจน (๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนได้ (มีบันทึกหลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๘ ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับโอกาสในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้หรือการลงมือปฏิบัติ (๒) ผู้เรียนได้ประเมินตนเองหรือถูกเพื่อนประเมินในระหว่างเรียน หรือเมื่อจบบทเรียน (๓) ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นหรือการมอบหมายงานให้ศึกษา ค้นคว้า ฝึกฝน หรือเรียนรู้ ต่อเนื่องเพิ่มเติมภายหลังจบบทเรียน (๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมในการช่วยให้ผู้เรียนกำกับการเรียนรู้ และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง อย่างชัดเจน (๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนได้ (มีบันทึกหลังการสอน)	

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ (๒) เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของผู้เรียน (๓) สอดคล้องกับสภาพและบริบทของผู้เรียนและชั้นเรียน (๔) เกิดจากตัวผู้เรียนรายบุคคลหรือกลุ่มผู้เรียน ไม่ใช่ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู (๕) เหมาะสม คุ่มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะการสื่อสารโดยการพูด การเขียน หรือการแสดงออกในรูปแบบอื่น ๆ (๒) ทักษะการนำเสนออย่างเป็นระบบ น่าสนใจ (๓) ทักษะการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการเรียนหรือการฝึก (๔) ความคล่องแคล่ว หรือความชำนาญ หรือความถูกต้องในการคิด หรือการปฏิบัติ (๕) ทักษะการออกแบบและการวางแผน	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities)
ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ความยืดหยุ่นในการคิด หรือการคิดเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ (๒) ความคิดสร้างสรรค์ หรือการคิดเชิงนวัตกรรม (๓) กระบวนการสืบเสาะหาความหมาย หรือกระบวนการตัดสินใจ (๔) กระบวนการคิดเชิงเหตุผล หรือการให้เหตุผลเชิงตรรกะ (๕) กระบวนการคิดเชิงระบบ	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills)
ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะกระบวนการ เช่น การวางแผน การวิเคราะห์วิจารณ์ การกำกับตนเอง การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอความคิด (๒) ทักษะทางสังคม เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น การโน้มน้าว การเจรจา การบริการ การสอน หรือฝึกผู้อื่น (๓) ทักษะการจัดการ เช่น การจัดการเวลา การจัดการทรัพยากร การจัดการทีมงาน (๔) ทักษะเฉพาะทาง เช่น ทักษะทางกายภาพ การเคลื่อนไหว การใช้กล้ามเนื้อ ดนตรี กีฬา หรือทักษะเฉพาะทางตามลักษณะรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ (๕) ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน เช่น การแก้ปัญหาที่ต้องใช้ทักษะหลากหลาย การแก้ปัญหาหลายขั้นตอน การแก้ปัญหาที่ต้องใช้ความร่วมมือจากผู้อื่น การแก้ปัญหาเชิงซ้อนหลายระดับ	

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

**แบบสรุปผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ
(ด้านที่ ๑ และ ด้านที่ ๒)**

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
 สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....
 กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ตัวชี้วัดทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๒.๕)
๑. ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน		
๒. ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่		
๓. ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง หรือได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้		
๔. ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้		
๕. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้		
๖. ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้		
๗. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม		
๘. ผู้เรียนสามารถกำกับกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ตัวชี้วัดผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๕)
๑. ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู		
๒. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
๔. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน
 (.....)
 ตำแหน่ง.....
 วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

การประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ

คำชี้แจงการประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ

การประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ สำหรับวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ มีองค์ประกอบการประเมิน เกณฑ์การให้คะแนน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การตัดสิน ดังนี้

๑. องค์ประกอบการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน

การประเมินและการให้คะแนน จำแนกออกเป็น ๒ ส่วน จำนวน ๖ ตัวชี้วัด ดังนี้

ส่วนที่ ๑ คุณภาพของผลงานทางวิชาการ (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน)

๑.๑ ความถูกต้องตามหลักวิชาการ (๒๐ คะแนน)

๑.๒ ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะ (๑๕ คะแนน)

๑) วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะ ต้องแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ และเป็นแบบอย่างที่ดี

๒) วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะ ต้องแสดงให้เห็นถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลง เผยแพร่และขยายผลในวงวิชาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี

๑.๓ ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ (๑๐ คะแนน)

๑.๔ การจัดทำ การพิมพ์ รูปเล่ม และการเผยแพร่ (๕ คะแนน)

ส่วนที่ ๒ ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน)

๒.๑ ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และชุมชน

๒.๒ ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในวงวิชาชีพ ต้องสามารถปรับเปลี่ยน และสร้างการเปลี่ยนแปลงในวงวิชาการและวงวิชาชีพ ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน

๒. วิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ

ให้คณะกรรมการประเมิน ดำเนินการประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาตามองค์ประกอบทั้ง ๒ ส่วน ตาม ๑

๒.๑ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ หรือนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒.๒ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai - Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย

๓. เกณฑ์การตัดสิน

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

แบบประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

๑. ข้อมูลผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....
กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

๒. ผลการประเมิน

รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	หมายเหตุ
ผลงานทางวิชาการ (๑๐๐ คะแนน)			ผู้ผ่านการประเมินต้องได้ คะแนน จากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕
๑. คุณภาพของผลงานทางวิชาการ	๕๐		
๑.๑ ความถูกต้องตามหลักวิชาการ	(๒๐)		
๑.๒ แสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยน	(๑๕)		
๑.๓ ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ	(๑๐)		
๑.๔ การจัดทำ การพิมพ์ และรูปเล่ม	(๕)		
๒. ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ	๕๐		
๒.๑ ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และชุมชน	(๒๕)		
๒.๒ ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ การพัฒนาและปรับเปลี่ยนนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ และเป็นแบบอย่างที่ดี	(๒๕)		
รวมคะแนนผลงานทางวิชาการ	๑๐๐		

ผลการพิจารณา

ผ่าน

ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ

ราย (นาย นาง นางสาว)

ผลงานทางวิชาการ

เรื่อง.....

๑. คุณภาพของผลงานทางวิชาการ

๑.๑ ความถูกต้องตามหลักวิชาการ

.....

๑.๒ ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่แสดงให้เห็นถึงการคิดค้น
ปรับเปลี่ยนนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้

.....

๑.๓ ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ

.....

๑.๔ การจัดทำ การพิมพ์ และรูปเล่ม

.....

๒. ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ

๒.๑ ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการศึกษา สถานศึกษา และชุมชน

.....

๒.๒ ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ การพัฒนาและปรับเปลี่ยนนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้
และเป็นแบบอย่างที่ดี

.....

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

แบบประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

๑. ข้อมูลผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....
กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

๒. ผลการประเมิน

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	หมายเหตุ
ผลงานทางวิชาการ (๑๐๐ คะแนน)			ผู้ผ่านการประเมินต้องได้คะแนน จากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
๑. คุณภาพของผลงานทางวิชาการ	๕๐		
๑.๑ ความถูกต้องตามหลักวิชาการ	(๒๐)		
๑.๒ แสดงให้เห็นถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลง	(๑๕)		
๑.๓ ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ	(๑๐)		
๑.๔ การจัดพิมพ์และการเผยแพร่ในวารสาร วิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒	(๕)		
๒. ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ	๕๐		
๒.๑ ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และชุมชน	(๒๕)		
๒.๒ ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ เผยแพร่และขยายผลจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ในวงวิชาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี	(๒๕)		
รวมคะแนนผลงานทางวิชาการ	๑๐๐		

ผลการพิจารณา

ผ่าน

ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ

ราย (นาย นาง นางสาว)

ผลงานทางวิชาการ

เรื่อง.....

๑. คุณภาพของผลงานทางวิชาการ

๑.๑ ความถูกต้องตามหลักวิชาการ

.....
.....

๑.๒ ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่แสดงให้เห็นถึงการสร้าง
การเปลี่ยนแปลง นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้

.....
.....

๑.๓ ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ

.....
.....

๑.๔ การจัดพิมพ์และการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒

.....
.....

๒. ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ

๒.๑ ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการศึกษา สถานศึกษา และชุมชน

.....
.....

๒.๒ ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ เผยแพร่และขยายผลจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง
ในวงวิชาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี

.....
.....

(ลงชื่อ) กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

แบบที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
แนบท้ายมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

๑. การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน

- ๑.๑ PA ๑/บส ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
- ๑.๒ PA ๑/บส ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ
- ๑.๓ PA ๑/บส ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
- ๑.๔ PA ๑/บส ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
- ๑.๕ PA ๑/บส ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

๒. การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

- ๒.๑ PA ๒/บส ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
- ๒.๒ PA ๒/บส ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ
- ๒.๓ PA ๒/บส ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
- ๒.๔ PA ๒/บส ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
- ๒.๕ PA ๒/บส ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

แบบสรุปผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

- ๒.๖ PA ๓/บส ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

๓. การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ

แบบประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- ๓.๑.๑ PA ๔/บส ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ
- ๓.๑.๒ PA ๔/บส ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
- ๓.๑.๓ PA ๔/บส ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
- ๓.๑.๔ PA ๔/บส ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

แบบประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ระดับอาชีวศึกษา

- ๓.๒.๑ PA ๔/บส ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ
- ๓.๒.๒ PA ๔/บส ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
- ๓.๒.๓ PA ๔/บส ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
- ๓.๒.๔ PA ๔/บส ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

แบบประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ

- ๓.๓.๑ PA ๕/บส/ชช
- ๓.๓.๒ PA ๕/บส/ชชพ

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
ตำแหน่ง.....(ผู้บริหารสถานศึกษา)..... (ยังไม่มีวิทยฐานะ)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

ระหว่างวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ผู้จัดทำข้อตกลง

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....

รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท

สถานศึกษา.....สังกัด อบจ./เทศบาล/ อบต.....

อำเภอ.....จังหวัด.....

ประเภทของสถานศึกษา

- สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ระดับปฐมวัย
 - ระดับประถมศึกษา
 - ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
 - ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
 - การจัดการศึกษาพิเศษ (ไม่มีระดับชั้น)
- สถานศึกษาที่จัดการศึกษาอาชีวศึกษา
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
 - ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
 - การฝึกอบรมวิชาชีพตามหลักสูตรวิชาชีพพระยະສິນ

ข้าพเจ้าขอแสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ยังไม่มีวิทยฐานะ) ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับผู้บังคับบัญชา ไว้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑. ภาระงานจะมีภาระงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์นวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

เต็มเวลา

ไม่เต็มเวลา เนื่องจาก.....

โดยภาระงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ จะมีการปฏิบัติการสอน ไม่ต่ำกว่า..... ชั่วโมง/สัปดาห์ (ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่ต่ำกว่า ๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่ต่ำกว่า ๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์) โดยมีการปฏิบัติการสอน/ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ดังนี้

ปฏิบัติการสอนประจำวิชา จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์

ปฏิบัติการสอนร่วมกับครูประจำชั้น/ประจำวิชา จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์

สังเกตการสอนและสะท้อนผลการสอนร่วมกับครูในกิจกรรมเปิดชั้นเรียน จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์

เป็นผู้นำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์

นิเทศการสอนเพื่อเป็นที่ปรึกษาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับครู จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์

จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้และอบรมบ่มนิสัยผู้เรียน จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์

๒. งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ให้ระบุรายละเอียด ของงานที่จะปฏิบัติในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยอาจจะระบุระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการด้วยก็ได้)

<p>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการ พัฒนาตามข้อตกลง ใน ๑ รอบการประเมิน (โปรดระบุ)</p>	<p>ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงาน ตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา (โปรดระบุ)</p>	<p>ตัวชี้วัด(Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่แสดง ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรดระบุ)</p>
<p>๑. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ</p> <p>ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงการวางแผนพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการปฏิบัติการสอนการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาหรือการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การนิเทศกำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษาและมีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา การศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา</p>			

<p style="text-align: center;">ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p style="text-align: center;">งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการ พัฒนาตามข้อตกลง ใน ๑ รอบการประเมิน (โปรดระบุ)</p>	<p style="text-align: center;">ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงาน ตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา (โปรดระบุ)</p>	<p style="text-align: center;">ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่แสดง ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรดระบุ)</p>
<p>๒. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตาม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับนโยบาย และตาม หลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารกิจการ ผู้เรียนและการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน การจัดระบบ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียน</p>			
<p>๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง เชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร และการนำไปปฏิบัติ การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษา</p>			
<p>๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย การสร้างและพัฒนาเครือข่ายเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ การจัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา</p>			
<p>๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพการนำความรู้ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา</p>			

หมายเหตุ

๑. รูปแบบการจัดทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางานฯ ตามแบบ PA ๑ ให้เป็นไปตามบริบทและสภาพการบริหาร
สถานศึกษาของแต่ละสถานศึกษา โดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารสถานศึกษา
ผู้จัดทำข้อตกลง

๒. งาน (Tasks) ที่เสนอเป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน ต้องเป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อ
ผลลัพธ์ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา โดยจะต้องสะท้อนให้เห็นถึง
การปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง
สามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน PA ๒

๓. การพัฒนางานตามข้อตกลง ตามแบบ PA ๑ ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวัง
ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา (Outcomes) และตัวชี้วัด (Indicators) ที่เป็นรูปธรรมและการประเมิน
ของคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมินตามแบบ PA ๒
จากการปฏิบัติงานจริง สภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในบริบทของแต่ละสถานศึกษาและผลลัพธ์
ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ โดยไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา

ประเด็นที่ท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ยังไม่มีวิทยฐานะ) ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ การปรับประยุกต์ การพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น (ทั้งนี้ ประเด็นท้าทายอาจจะแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังที่สูงกว่าได้)

ประเด็นท้าทาย เรื่อง.....

๑. สภาพปัญหาการบริหารจัดการสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

๒. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

๓. ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง

๓.๑ เชิงปริมาณ

๓.๒ เชิงคุณภาพ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

...../...../.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

() เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

() ไม่เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปแก้ไข และเสนอ เพื่อพิจารณาอีกครั้ง ดังนี้

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
ตำแหน่ง...(ผู้บริหารสถานศึกษา)...วิทยฐานะ.....ชำนาญการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
ระหว่างวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ผู้จัดทำข้อตกลง

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....ชำนาญการ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท
 สถานศึกษา.....สังกัด อบจ./เทศบาล/ อบต.....
 อำเภอ.....จังหวัด.....

ประเภทของสถานศึกษา

- สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ระดับปฐมวัย
 - ระดับประถมศึกษา
 - ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
 - ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
 - การจัดการศึกษาพิเศษ (ไม่มีระดับชั้น)
- สถานศึกษาที่จัดการศึกษาอาชีวศึกษา
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
 - ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
 - การฝึกอบรมวิชาชีพตามหลักสูตรวิชาชีพพระยະສິນ

ข้าพเจ้าขอแสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะ.....ชำนาญการ ซึ่งเป็นตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับผู้บังคับบัญชา ไว้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑. ภาระงาน จะมีภาระงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหาร จัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์นวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชน และเครือข่ายและด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

- เต็มเวลา
- ไม่เต็มเวลา เนื่องจาก.....

โดยภาระงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ จะมีการปฏิบัติการสอน ไม่ต่ำกว่า..... ชั่วโมง/สัปดาห์ (ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่ต่ำกว่า ๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่ต่ำกว่า ๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์) โดยมีการปฏิบัติการสอน/การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ดังนี้

- ปฏิบัติการสอนประจำวิชา จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- ปฏิบัติการสอนร่วมกับครูประจำชั้น/ประจำวิชา จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- สังเกตการสอนและสะท้อนผลการสอนร่วมกับครูในกิจกรรมเปิดชั้นเรียน

จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์

- เป็นผู้นำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน

จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์

- นิเทศการสอนเพื่อเป็นที่ปรึกษาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับครู

จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์

- จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้และอบรมปมนิสัยผู้เรียน จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์

๒. งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ให้ระบุรายละเอียดของงานที่จะปฏิบัติในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยอาจจะระบุระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการด้วยก็ได้)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน ๑ รอบ การประเมิน (ไปรตระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา (ไปรตระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่แสดง ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไปรตระบุ)
<p>๑. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ</p> <p>ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงการวางแผนพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการปฏิบัติการสอน การส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาหรือการนำเสนอนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษาและมีการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษา การศึกษาวิเคราะห์ หรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา การจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา</p>			

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน 1 รอบ การประเมิน (ไพบรระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา (ไพบรระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่แสดง ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไพบรระบุ)
๒. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตาม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับนโยบาย และตามหลัก บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีการบริหารกิจการผู้เรียน และการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน การจัดระบบ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียน			
๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง เชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหารและการนำไปปฏิบัติ การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษา			
๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย การสร้างและพัฒนาเครือข่ายเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ การจัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา			
๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพการนำความรู้ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา			

หมายเหตุ

๑. รูปแบบการจัดทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางานฯ ตามแบบ PA ๑ ให้เป็นไปตามบริบทและสภาพการบริหาร
 สถานศึกษาของแต่ละสถานศึกษา โดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารสถานศึกษาผู้จัดทำข้อตกลง

๒. งาน (Tasks) ที่เสนอเป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน ต้องเป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก
 ที่ส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา โดยจะต้อง
 สะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางาน
 ตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน PA ๒

๓. การพัฒนางานตามข้อตกลง ตามแบบ PA ๑ ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวัง
 ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา (Outcomes) และตัวชี้วัด (Indicators) ที่เป็นรูปธรรมและการประเมิน
 ของคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมินตามแบบ PA ๒
 จากการปฏิบัติงานจริง สภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในบริบทของแต่ละสถานศึกษาและผลลัพธ์
 ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ โดยไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา

ประเด็นที่ท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะ.....ชำนาญการ ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติ ที่คาดหวัง ของวิทยฐานะชำนาญการ คือ การแก้ไขปัญหา การบริหารจัดการสถานศึกษาและคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น (ทั้งนี้ ประเด็นท้าทายอาจจะแสดง ให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในวิทยฐานะที่สูงกว่าได้)

ประเด็นท้าทาย เรื่อง.....

๑. สภาพปัญหาการบริหารจัดการสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

๒. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

๓. ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง

๓.๑ เชิงปริมาณ

๓.๒ เชิงคุณภาพ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

...../...../.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

() เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

() ไม่เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปแก้ไข และเสนอ เพื่อพิจารณาอีกครั้ง ดังนี้

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
ตำแหน่ง...(ผู้บริหารสถานศึกษา)...วิทยฐานะ.....ชำนาญการพิเศษ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
ระหว่างวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ผู้จัดทำข้อตกลง

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....ชำนาญการพิเศษ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท
สถานศึกษา.....สังกัด อบจ./เทศบาล/ อบต.....
อำเภอ.....จังหวัด.....

ประเภทของสถานศึกษา

- สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ระดับปฐมวัย
 - ระดับประถมศึกษา
 - ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
 - ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
 - การจัดการศึกษาพิเศษ (ไม่มีระดับชั้น)
- สถานศึกษาที่จัดการศึกษาอาชีวศึกษา
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
 - ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
 - การฝึกอบรมวิชาชีพตามหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ

ข้าพเจ้าขอแสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะ.....ชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับผู้บังคับบัญชาไว้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑. ภาระงาน จะมีภาระงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหาร จัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์นวัตกรรม ด้านการบริหารงาน ชุมชนและเครือข่ายและด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

- เต็มเวลา
- ไม่เต็มเวลา เนื่องจาก.....

โดยภาระงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ จะมีการปฏิบัติการสอน ไม่ต่ำกว่า..... ชั่วโมง/สัปดาห์ (ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่ต่ำกว่า ๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่ต่ำกว่า ๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์) โดยมีการปฏิบัติการสอน/ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ดังนี้

- ปฏิบัติการสอนประจำวิชา จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- ปฏิบัติการสอนร่วมกับครูประจำชั้น/ประจำวิชา จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- สังเกตการสอนและสะท้อนผลการสอนร่วมกับครูในกิจกรรมเปิดชั้นเรียน

จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์

- เป็นผู้นำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน

จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์

- นิเทศการสอนเพื่อเป็นที่เล็งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับครู

จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์

- จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้และอบรมปมนิสัยผู้เรียน จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์

๒. งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ให้ระบุรายละเอียด ของงานที่จะปฏิบัติในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยอาจจะระบุระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการด้วยก็ได้)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน ๑ รอบการประเมิน (โปรดระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา (โปรดระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรดระบุ)
<p>๑. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ</p> <p>ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงการวางแผนพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการปฏิบัติการสอน การส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาหรือการนำเสนอ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา และมีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา การศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา</p>			

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน ๑ รอบการประเมิน (ไพบรระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา (ไพบรระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่แสดง ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไพบรระบุ)
๒. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตาม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับนโยบาย และตามหลัก บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีการบริหารกิจการ ผู้เรียน และการส่งเสริมพัฒนา ผู้เรียน การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน			
๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหารและการนำไปปฏิบัติ การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษา			
๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย การสร้างและพัฒนาเครือข่ายเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ การจัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา			
๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพการนำความรู้ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครูและสถานศึกษา			

หมายเหตุ

๑. รูปแบบการจัดทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางานฯ ตามแบบ PA ๑ ให้เป็นไปตามบริบท
 และสภาพการบริหารสถานศึกษาของแต่ละสถานศึกษา โดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา
 และผู้บริหารสถานศึกษาผู้จัดทำข้อตกลง

๒. งาน (Tasks) ที่เสนอเป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน ต้องเป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก
 ที่ส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา โดยจะต้อง
 สะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางาน
 ตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน PA ๒

๓. การพัฒนางานตามข้อตกลง ตามแบบ PA ๑ ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงานตามข้อตกลง
 ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา (Outcomes) และตัวชี้วัด (Indicators) ที่เป็นรูปธรรม
 และการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมิน
 ตามแบบ PA ๒ จากการปฏิบัติงานจริง สภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในบริบทของแต่ละสถานศึกษาและผลลัพธ์
 ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ โดยไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา

ประเด็นที่ท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะ...ชำนาญการพิเศษ ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติ ที่คาดหวังของวิทยฐานะ...ชำนาญการพิเศษ คือ ภาวะริเริ่ม พัฒนา การบริหารจัดการสถานศึกษาและคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น (ทั้งนี้ ประเด็นท้าทาย อาจจะแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในวิทยฐานะที่สูงกว่าได้)

ประเด็นท้าทาย เรื่อง.....

๑. สภาพปัญหาการบริหารจัดการสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

๒. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

๓. ผลลัพธ์การพัฒนาคาดหวัง

๓.๑ เชิงปริมาณ

๓.๒ เชิงคุณภาพ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

...../...../.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

() เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

() ไม่เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปแก้ไข และเสนอ เพื่อพิจารณาอีกครั้ง ดังนี้

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
ตำแหน่ง...(ผู้บริหารสถานศึกษา)...วิทยฐานะ.....เชี่ยวชาญ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

ระหว่างวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ผู้จัดทำข้อตกลง

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....เชี่ยวชาญ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือนบาท
สถานศึกษา.....สังกัด อบจ./เทศบาล/ อบต.....
อำเภอ.....จังหวัด.....

ประเภทของสถานศึกษา

- สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ระดับปฐมวัย
 - ระดับประถมศึกษา
 - ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
 - ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
 - การจัดการศึกษาพิเศษ (ไม่มีระดับชั้น)
- สถานศึกษาที่จัดการศึกษาอาชีวศึกษา
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
 - ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
 - การฝึกอบรมวิชาชีพตามหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັ້ນ

ข้าพเจ้าขอแสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะ.....เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับผู้บังคับบัญชา ไว้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑. ภาระงาน จะมีภาระงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์นวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

- เต็มเวลา
- ไม่เต็มเวลา เนื่องจาก.....

โดยภาระงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ จะมีการปฏิบัติการสอน ไม่ต่ำกว่า..... ชั่วโมง/สัปดาห์ (ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่ต่ำกว่า ๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่ต่ำกว่า ๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์) โดยมี การปฏิบัติการสอน/การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ดังนี้

- ปฏิบัติการสอนประจำวิชา จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- ปฏิบัติการสอนร่วมกับครูประจำชั้น/ประจำวิชา จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- สังเกตการสอนและสะท้อนผลการสอนร่วมกับครูในกิจกรรมเปิดชั้นเรียน จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- เป็นผู้นำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- นิเทศการสอนเพื่อเป็นที่เลี้ยง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อีกกับครู จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้และอบรมบ่มนิสัยผู้เรียน จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์

๒. งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ให้ระบุรายละเอียด ของงานที่จะปฏิบัติในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยอาจจะระบุระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการด้วยก็ได้)

<p style="text-align: center;">ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p style="text-align: center;">งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน ๑ รอบการประเมิน (โปรดระบุ)</p>	<p style="text-align: center;">ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา (โปรดระบุ)</p>	<p style="text-align: center;">ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่แสดง ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรดระบุ)</p>
<p>๑. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ</p> <p>ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การวางแผนพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการปฏิบัติการสอน การส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษาและมีการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษา การศึกษา วิเคราะห์ หรือ วิจัย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา</p>			

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน ๑ รอบการประเมิน (ไปรตระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา (ไปรตระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่แสดง ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไปรตระบุ)
๒. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตาม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และตาม หลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหาร กิจการผู้เรียนและการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน			
๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหารและการนำไปปฏิบัติ การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษา			
๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย การสร้างและพัฒนาเครือข่ายเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ การจัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา			
๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพการนำความรู้ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา			

หมายเหตุ

๑. รูปแบบการจัดทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางานฯ ตามแบบ PA ๑ ให้เป็นไปตามบริบทและสภาพ
 การบริหารสถานศึกษาของแต่ละสถานศึกษา โดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารสถานศึกษา
 ผู้จัดทำข้อตกลง

๒. งาน (Tasks) ที่เสนอเป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน ต้องเป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลักที่ส่งผล
 โดยตรงต่อผลลัพธ์ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา โดยจะต้องสะท้อน
 ให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง
 สามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน PA ๒

๓. การพัฒนางานตามข้อตกลง ตามแบบ PA ๑ ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวัง
 ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา (Outcomes) และตัวชี้วัด (Indicators) ที่เป็นรูปธรรมและการประเมิน
 ของคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมินตามแบบ PA ๒
 จากการปฏิบัติงานจริง สภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในบริบทของแต่ละสถานศึกษาและผลลัพธ์
 ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ โดยไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา

ประเด็นที่ท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะ.....เชี่ยวชาญ ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติ ที่คาดหวังของวิทยฐานะ....เชี่ยวชาญ คือ การคิดค้น พัฒนา นวัตกรรม และปรับเปลี่ยน ให้คุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาสูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดีและให้คำปรึกษาผู้อื่น (ทั้งนี้ ประเด็นท้าทายอาจจะแสดงให้เห็นถึง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในวิทยฐานะที่สูงกว่าได้)

ประเด็นท้าทาย เรื่อง.....

๑. สภาพปัญหาการบริหารจัดการสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

๒. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

๓. ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง

๓.๑ เชิงปริมาณ

๓.๒ เชิงคุณภาพ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

...../...../.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

() เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

() ไม่เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปแก้ไข และเสนอ เพื่อพิจารณาอีกครั้ง ดังนี้

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
ระหว่างวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ผู้จัดทำข้อตกลง

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท
 สถานศึกษา.....สังกัด อบจ./เทศบาล/ อบต.....
 อำเภอ.....จังหวัด.....

ประเภทของสถานศึกษา

- สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ระดับปฐมวัย
 - ระดับประถมศึกษา
 - ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
 - ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
 - การจัดการศึกษาพิเศษ (ไม่มีระดับชั้น)
- สถานศึกษาที่จัดการศึกษาอาชีวศึกษา
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
 - ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
 - การฝึกอบรมวิชาชีพตามหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น

ข้าพเจ้าขอแสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งเป็นตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับผู้บังคับบัญชาไว้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑. ภาระงาน จะมีภาระงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์นวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชน และเครือข่าย และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

- เต็มเวลา
- ไม่เต็มเวลา เนื่องจาก.....

โดยภาระงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ จะมีการปฏิบัติการสอน ไม่ต่ำกว่า..... ชั่วโมง/สัปดาห์ (ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่ต่ำกว่า ๕ ชั่วโมง/สัปดาห์) โดยมี การปฏิบัติการสอน/การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ดังนี้

- ปฏิบัติการสอนประจำวิชา จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- ปฏิบัติการสอนร่วมกับครูประจำชั้น/ประจำวิชา จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- สังเกตการสอนและสะท้อนผลการสอนร่วมกับครูในกิจกรรมเปิดชั้นเรียน จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- เป็นผู้นำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- นิเทศการสอนเพื่อเป็นที่เลี้ยงการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับครู จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์
- จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้และอบรมปมนิสัยผู้เรียน จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์

๒. งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา (ให้ระบุนรายละเอียด ของงานที่จะปฏิบัติในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยอาจจะระบุระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการด้วยก็ได้)

<p style="text-align: center;">ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p style="text-align: center;">งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน ๑ รอบการประเมิน (โปรดระบุ)</p>	<p style="text-align: center;">ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา (โปรดระบุ)</p>	<p style="text-align: center;">ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่แสดง ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรดระบุ)</p>
<p>๑. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ</p> <p>ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การวางแผนพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการปฏิบัติการสอน การส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา และมีการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษา การศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา</p>			

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน ๑ รอบการประเมิน (โปรตรระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา (โปรตรระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่แสดง ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตรระบุ)
๒. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตาม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารกิจการผู้เรียนและการส่งเสริม พัฒนาผู้เรียน การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน			
๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหารและการนำไปปฏิบัติ การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษา			
๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย การสร้างและพัฒนาเครือข่ายเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ การจัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา			
๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพการนำความรู้ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา			

หมายเหตุ

๑. รูปแบบการจัดทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางานฯ ตามแบบ PA ๑ ให้เป็นไปตามบริบท
 และสภาพการบริหารสถานศึกษาของแต่ละสถานศึกษา โดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา
 และผู้บริหารสถานศึกษาผู้จัดทำข้อตกลง

๒. งาน (Tasks) ที่เสนอเป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน ต้องเป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก
 ที่ส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา โดยจะต้อง
 สะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางาน
 ตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน PA ๒

๓. การพัฒนางานตามข้อตกลง ตามแบบ PA ๑ ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงานตามข้อตกลง
 ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา (Outcomes) และตัวชี้วัด (Indicators) ที่เป็นรูปธรรม
 และการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมิน
 ตามแบบ PA ๒ จากการทำงานจริง สภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในบริบทของแต่ละสถานศึกษาและผลลัพธ์

ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ โดยไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา

ประเด็นที่ท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ คือ การสร้างการเปลี่ยนแปลง พัฒนานวัตกรรมเผยแพร่และขยายผล จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีให้คำปรึกษาผู้อื่นและเป็นผู้นำ

ประเด็นท้าทาย เรื่อง.....

๑. สภาพปัญหาการบริหารจัดการสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

๒. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

๓. ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง

๓.๑ เชิงปริมาณ

๓.๒ เชิงคุณภาพ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

...../...../.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

() เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

() ไม่เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปแก้ไข และเสนอเพื่อพิจารณาอีกครั้ง ดังนี้

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

แนวทางการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

ให้คณะกรรมการประเมิน ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดในแบบประเมินนี้ โดยการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงให้ดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบที่กำหนด

๑. องค์ประกอบการประเมินมี ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน) ประกอบด้วย

๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และมีภาระงานตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้ง ๕ ด้าน จำนวน ๑๕ ตัวชี้วัด ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ จำนวน ๖ ตัวชี้วัด

ด้านที่ ๒ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา จำนวน ๓ ตัวชี้วัด

ด้านที่ ๓ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม จำนวน ๒ ตัวชี้วัด

ด้านที่ ๔ ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย จำนวน ๒ ตัวชี้วัด

ด้านที่ ๕ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ จำนวน ๒ ตัวชี้วัด

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา (คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน) โดยมีระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง และระดับคะแนน และคุณภาพการประเมิน ดังนี้

๑) ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในตำแหน่งและวิทยฐานะ

ก. กรณีที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

ตำแหน่ง	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	รายละเอียด
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	ปรับประยุกต์ (Apply and Adapt)	สามารถปรับประยุกต์การบริหารจัดการสถานศึกษา และปฏิบัติงานจนปรากฏผลลัพธ์กับผู้เรียน ครู และสถานศึกษาได้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ผู้อำนวยการสถานศึกษา		

ข. กรณีที่มีวิทยฐานะ

วิทยฐานะ	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	รายละเอียด
รองผู้อำนวยการ/ ผู้อำนวยการชำนาญการ	แก้ไขปัญหา (Solve the Problem)	สามารถแก้ไขปัญหาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา
รองผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	สามารถริเริ่มพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา
รองผู้อำนวยการ/ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	สามารถคิดค้น พัฒนานวัตกรรมและปรับเปลี่ยนให้คุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา สูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษาผู้อื่น
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ	สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	สามารถคิดค้น พัฒนา นวัตกรรม เผยแพร่ และขยายผล จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี ให้คำปรึกษาผู้อื่น และเป็นผู้นำ

๒) ระดับคะแนนและคุณภาพการประเมินในแต่ละตำแหน่งและวิทยฐานะ

ให้ผู้ประเมินพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา จากการปฏิบัติงานจริง ที่ได้ปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงสภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ในบริบทของแต่ละสถานศึกษา และผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากการพัฒนางาน ตามข้อตกลงเป็นสำคัญ ไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร โดยให้ตรวจสอบข้อมูลจากบุคคลและหรือหน่วยงาน และหลักฐานที่แสดงว่าผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการตามตัวชี้วัด เช่น รายงานผลการพัฒนาการจัดการศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ก่อนตัดสินใจให้คะแนนตามระดับคุณภาพในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

คะแนน	ระดับคุณภาพ	รายละเอียด
๑	ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวังมาก	ไม่ปรากฏผลการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๒	ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในตัวชี้วัดนั้นอยู่บ้าง แต่ไม่ครบถ้วน และไม่มีคุณภาพตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๓	ปฏิบัติได้ตามระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคุณภาพตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๔	ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐานกำหนดตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

เกณฑ์การให้คะแนน

การประเมินส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา กำหนดให้มีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับคุณภาพ ๔ ระดับ คือ ระดับ ๔ ระดับ ๓ ระดับ ๒ และระดับ ๑ ในแต่ละระดับคุณภาพกำหนดค่าคะแนน ไว้ดังนี้

ระดับคุณภาพ	ค่าคะแนนที่ได้	
	คะแนนเต็ม ๑๐	คะแนนเต็ม ๒๐
๔	๑๐.๐๐	๒๐.๐๐
๓	๗.๕๐	๑๕.๐๐
๒	๕.๐๐	๑๐.๐๐
๑	๒.๕๐	๕.๐๐

๒. การตั้งคณะกรรมการประเมิน

ให้นายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ดังนี้

๒.๑ กรณีตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

(๑) หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษา จากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

กรณีหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้งหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาใกล้เคียง หรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

๒.๒ กรณีตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

- (๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาจากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

กรณีผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาใกล้เคียง หรือผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษานั้นหรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

๒.๓ กรณีตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

- (๑) หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

กรณีหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้งหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง หรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

๓. วิธีการประเมิน

ให้คณะกรรมการประเมิน ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะตามแบบที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด และมีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ผ่านเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)
ตำแหน่ง.....ผู้บริหารสถานศึกษา..... (ยังไม่มีวิทยฐานะ)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

รอบการประเมิน ระหว่างวันที่ ... เดือนพ.ศ. ถึงวันที่ ... เดือนพ.ศ.

ข้อมูลผู้รับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท
สถานศึกษา.....สังกัด อบจ./เทศบาล/ อบต.....
อำเภอ.....จังหวัด.....

ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับผลการประเมิน หรือให้คะแนนตามระดับคุณภาพ

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๖๐ คะแนน)

๑) ภาระงาน เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

ไม่เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) การปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>ปรับประยุกต์</i> (Apply & Adapt)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
๑. ด้านการบริหารวิชาการ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ					เกณฑ์ผ่าน ต้องได้ คะแนน จาก กรรมการ แต่ละคน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐
๑.๑ การวางแผนพัฒนา มาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน ◆ มาตรฐานการเรียนรู้ ของผู้เรียน โดยมีแผนพัฒนา ที่สอดคล้องกับนโยบายทุกระดับ ครอบคลุมภารกิจหลักของสถานศึกษา มีการประเมินความต้องการจำเป็น ของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีกระบวนการที่ถูกต้อง และผู้ที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนา มาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีการดำเนินการตามแผน					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>ปรับประยุกต์</i> (Apply & Adapt)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>๑.๒ การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>◆ ปรับประยุกต์หลักสูตรสถานศึกษา ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่น โดยมีผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร หลักสูตรมีองค์ประกอบถูกต้อง ครบถ้วน คือ มีวิสัยทัศน์จุดมุ่งหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้าง เวลาเรียน คำอธิบายรายวิชา แนวดำเนินการจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ มีการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปปฏิบัติจริง ในการจัดการเรียนรู้มีการนิเทศ ติดตาม การใช้หลักสูตรมีการนำผลการนิเทศ ติดตาม และการประเมินผล การใช้หลักสูตรมาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร</p> <p>๑.๓ การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และปฏิบัติการสอน</p> <p>◆ กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และปฏิบัติการสอน ครูมีการเตรียมการจัดการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ผู้เรียน ปรับประยุกต์ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การเลือกสื่อและแหล่งเรียนรู้ เครื่องมือวัดผลประเมินผล จัดกระบวนการเรียนรู้ตามแผนพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีเครื่องมือในการวัดและประเมินผล นำผลไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้</p>					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>ปรับประยุกต์</i> (Apply & Adapt)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>๑.๔ การส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาหรือการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการจัดการเรียนรู้</p> <p>◆ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาหรือการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ตรงตามที่หลักสูตรกำหนด ครู และนักเรียนสามารถใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ มีการติดตาม ประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มีการรายงานผลและนำไปปรับปรุง</p> <p>๑.๕ การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษา และมีการประกัน คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา</p> <p>◆ นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ของครู มีการส่งเสริมกระบวนการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ และมีการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๑.๖ การศึกษา วิเคราะห์ เพื่อ แก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา</p> <p>◆ การศึกษา วิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา และนำผลไปใช้ แก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ของสถานศึกษา</p>					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>ปรับประยุกต์</i> (Apply & Adapt)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
๒. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา					
<p>๒.๑ การบริหารจัดการสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และตามหลัก บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>◆ การบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านงานวิชาการ ด้านการบริหารงาน บุคคล ด้านงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไป ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และตามหลักบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี</p> <p>๒.๒ การบริหารกิจการผู้เรียน และการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน</p> <p>◆ การบริหารกิจการผู้เรียน และการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน มีสารสนเทศและแผนปฏิบัติการ เกี่ยวกับการบริหารกิจการผู้เรียน ประชุมชี้แจงบุคลากร มอบหมายงาน มีกรรมกรนักเรียน เครือข่าย ผู้ปกครอง และจัดกิจกรรมช่วยเหลือ ผู้เรียน มีการติดตาม และประเมินผล มีรายงานผลการดำเนินการและนำผล ไปปรับปรุง</p> <p>๒.๓ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียน</p> <p>◆ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือ แก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน ให้มีโอกาส ความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำ ทางการศึกษา</p>					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>ปรับประยุกต์</i> (Apply & Adapt)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง เชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม					
<p>๓.๑ การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรม ทางการบริหาร</p> <p>◆ การบริหารจัดการสถานศึกษา โดยมีนโยบาย กลยุทธ์การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหารเชิงรุก ในการพัฒนาสถานศึกษาและคุณภาพ ผู้เรียน มีแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับ กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรม ทางการบริหาร สอดคล้องกับมาตรฐาน ภาระงานบริหาร โดยคำนึงถึงประโยชน์ และความคุ้มค่า และมีการนำไปปฏิบัติ จริงบรรลุผลตามเป้าหมาย</p> <p>๓.๒ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรมในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษา</p> <p>◆ บริหารการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรมในสถานศึกษา เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา โดยสร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาประยุกต์ใช้ ในการพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียน ส่งเสริม สนับสนุน สร้างการมีส่วนร่วม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรมในสถานศึกษา ให้เกิด การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน</p>					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>ปรับประยุกต์</i> (Apply & Adapt)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
๔. ด้านการบริหารงานชุมชน และเครือข่าย					
<p>๔.๑ การสร้างและพัฒนาเครือข่าย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้</p> <p>◆ สร้างความร่วมมือ อย่างสร้างสรรค์ กับผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้ที่เกี่ยวข้องชุมชน และเครือข่าย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ช่วยเหลือและพัฒนาคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้เรียน</p> <p>๔.๒ การจัดระบบการให้บริการ ในสถานศึกษา</p> <p>◆ การจัดระบบการให้บริการ ในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือ กับชุมชนและเครือข่ายในการระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการ ด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนา คุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชนและเสริมสร้าง วัฒนธรรมท้องถิ่น</p>					
๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ					
<p>๕.๑ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ</p> <p>◆ มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะ อย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อการศึกษาสมรรถนะ ทางวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา และรอบรู้ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น มีส่วนร่วมและเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทางวิชาชีพ</p>					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>ปรับประยุกต์</i> (Apply & Adapt)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>๕.๒ การนำความรู้ ทักษะ ที่ได้ จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาการบริหาร จัดการสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา</p> <p>◆ มีการนำความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมที่ได้จาก การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาประยุกต์ใช้ในการบริหาร จัดการสถานศึกษา มีการปฏิบัติจริง มีการติดตามประเมินผล และมี รายงานผลการใช้นวัตกรรม การบริหารและนำผลไปปรับปรุง</p>					

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
ครูและสถานศึกษา (๔๐ คะแนน)

รายการประเมิน ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ปรับประยุกต์ (Apply & Adapt)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
๑. วิธีดำเนินการ (๒๐ คะแนน)					
พิจารณาจากการดำเนินการ ที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติ ที่คาดหวัง ตามตำแหน่งและวิทยฐานะ					
๒. ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่คาดหวัง (๒๐ คะแนน)					
๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุ เป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วน ตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้					
๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุ เป้าหมายเชิงคุณภาพ ได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผล ต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ได้ตามข้อตกลง					
รวมผลการประเมินทั้ง ๒ ส่วน =คะแนน					

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

สรุปข้อสังเกตเกี่ยวกับ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อคิดเห็น

ราย (นาย/นาง/นางสาว).....

๑. จุดเด่น

.....
.....
.....
.....
.....

๒. จุดที่ควรพัฒนา

.....
.....
.....
.....
.....

๓. ข้อคิดเห็น

.....
.....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)
ตำแหน่ง.....ผู้บริหารสถานศึกษา.....วิทยฐานะ.....ชำนาญการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

รอบการประเมิน ระหว่างวันที่ ... เดือนพ.ศ. ถึงวันที่ ... เดือนพ.ศ.

ข้อมูลผู้รับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....ชำนาญการ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท
สถานศึกษา.....สังกัด อบจ./เทศบาล/ อบต.....
อำเภอ.....จังหวัด.....

ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับผลการประเมิน หรือให้คะแนนตามระดับคุณภาพ

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๖๐ คะแนน)

๑) ภาระงาน เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

ไม่เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) การปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>แก้ไขปัญหา (Solve the problem)</i>	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
๑. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็น ผู้นำทางวิชาการ					เกณฑ์ผ่าน ต้องได้ คะแนนจาก กรรมการ แต่ละคน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐
๑.๑ การวางแผนพัฒนามาตรฐาน การเรียนรู้ของผู้เรียน ◆ มีการแก้ไขปัญหามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมี แผนพัฒนาที่สอดคล้องกับนโยบาย ทุกระดับครอบคลุมภารกิจหลัก ของสถานศึกษา มีการประเมิน ความต้องการจำเป็นของผู้เรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องมีกระบวนการ ที่ถูกต้อง และผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ในการพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ ของผู้เรียนและมีการดำเนินการ ตามแผน					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>แก้ไขปัญหา (Solve the problem)</i>	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>๑.๒ การจัดทำและพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา</p> <p>◆ หลักสูตรสถานศึกษา มีความทันสมัย สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยมีผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหาและจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีองค์ประกอบถูกต้องครบถ้วน คือ มีวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ โครงสร้าง เวลาเรียน คำอธิบายรายวิชา แนวดำเนินการจัดการ เรียนรู้ การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ มีการนำหลักสูตรสถานศึกษา ไปปฏิบัติจริงในการจัดการเรียนรู้ มีการนิเทศ ติดตาม การใช้หลักสูตร มีการนำผลการนิเทศ ติดตาม และ การประเมินผลการใช้ หลักสูตร มาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>๑.๓ การพัฒนากระบวนการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และปฏิบัติการสอน</p> <p>◆ มี การ แก้ไข ปัญหา กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญและปฏิบัติการสอน ครูมีการ เตรียมการจัดการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ ผู้เรียน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การเลือกสื่อและแหล่งเรียนรู้เครื่องมือ วัดผลประเมินผล จัดกระบวนการเรียนรู้ ตามแผนพัฒนากระบวนการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีเครื่องมือในการวัดและประเมินผล นำผลไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการ จัดการเรียนรู้</p>					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>แก้ไขปัญหา (Solve the problem)</i>	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>๑.๔ การส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาหรือการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ ในการจัดการเรียนรู้</p> <p>◆ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาหรือการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ ในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ ตรงตามที่หลักสูตรกำหนดครู และนักเรียนสามารถใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ มีการติดตาม ประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มีการรายงานผลและนำไปปรับปรุง</p> <p>๑.๕ การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษา และมีการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษา</p> <p>◆ นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู แก้ไขปัญหาโดยส่งเสริมกระบวนการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ และมีการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๑.๖ การศึกษาวิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา</p> <p>◆ การศึกษา วิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา และนำไปใช้ แก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ของสถานศึกษา</p>					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>แก้ไขปัญหา (Solve the problem)</i>	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
๒. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา					
<p>๒.๑ การบริหารจัดการสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>◆ การบริหารจัดการสถานศึกษาด้านงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไป ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>๒.๒ การบริหารกิจการผู้เรียน และการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน</p> <p>◆ การบริหารกิจการผู้เรียน และการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน มีสารสนเทศและแผนปฏิบัติการ เกี่ยวกับการบริหารกิจการผู้เรียน ประชุมชี้แจงบุคลากร มอบหมายงาน มีกรรมการนักเรียน เครือข่ายผู้ปกครอง และจัดกิจกรรมช่วยเหลือผู้เรียน มีการติดตาม และประเมินผล มีรายงานผลการดำเนินการ และนำผลไปปรับปรุง</p> <p>๒.๓ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน</p> <p>◆ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา และพัฒนาผู้เรียน ให้มีโอกาสนิยม และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา</p>					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>แก้ไขปัญหา (Solve the problem)</i>	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง เชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม					
<p>๓.๑ การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรม ทางการบริหาร</p> <p>◆ การบริหารจัดการสถานศึกษา โดยมีนโยบาย กลยุทธ์การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหารเชิงรุก ในการแก้ไขปัญหาพัฒนาสถานศึกษา และคุณภาพผู้เรียนมีแผนปฏิบัติการ เกี่ยวกับกลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร สอดคล้องกับมาตรฐานการะงานบริหาร โดยคำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่า และมีการนำไปปฏิบัติจริงบรรลุผล ตามเป้าหมาย</p> <p>๓.๒ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรมในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษา</p> <p>◆ บริหารการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรมในสถานศึกษา เพื่อแก้ไข ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา โดยสร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา และผู้เรียน ส่งเสริม สนับสนุน สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหาร การเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรม ในสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนา สถานศึกษาอย่างยั่งยืน</p>					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>แก้ไขปัญหา (Solve the problem)</i>	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
๔. ด้านการบริหารงานชุมชน และเครือข่าย					
<p>๔.๑ การสร้างและพัฒนาเครือข่าย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้</p> <p>◆ สร้างความร่วมมือ อย่างสร้างสรรค์กับผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้ที่เกี่ยวข้องชุมชน และเครือข่าย เพื่อ<i>แก้ไขปัญหา</i>และพัฒนาการเรียนรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ช่วยเหลือ และพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้เรียน</p> <p>๔.๒ การจัดระบบการให้บริการ ในสถานศึกษา</p> <p>◆ การจัดระบบการให้บริการ ในสถานศึกษา โดยประสานความร่วมมือ กับชุมชนและเครือข่ายในการระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการ ด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรม ท้องถิ่น</p>					
๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ					
<p>๕.๑ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ</p> <p>◆ มีการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทย และภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษาสมรรถนะทางวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา และรอบรู้ ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น มีส่วนร่วม และเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทางวิชาชีพ</p>					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>แก้ไขปัญหา (Solve the problem)</i>	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>๕.๒ การนำความรู้ ทักษะ ที่ได้ จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาการบริหาร จัดการสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา</p> <p>◆ มีการนำความรู้ทักษะ และนวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพมา<i>แก้ไขปัญหา</i> ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีการปฏิบัติจริง มีการติดตาม ประเมินผลและมีรายงานผลการใช้ นวัตกรรมการบริหาร และนำผล ไปปรับปรุง</p>					

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพ
ผู้เรียน ครู และสถานศึกษา (๔๐ คะแนน)

รายการประเมิน ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>แก้ไขปัญหา (Solve the problem)</i>	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
๑. วิธีดำเนินการ (๒๐ คะแนน)					
พิจารณาจากการดำเนินการ ที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับ การปฏิบัติที่คาดหวัง ตามตำแหน่ง และวิทยฐานะ					
๒. ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่คาดหวัง (๒๐ คะแนน)					
๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุ เป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วน ตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้					
๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุ เป้าหมายเชิงคุณภาพ ได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผล ต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ได้ตามข้อตกลง					
รวมผลการประเมินทั้ง ๒ ส่วน =คะแนน					

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

สรุปข้อสังเกตเกี่ยวกับ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อคิดเห็น

ราย (นาย/นาง/นางสาว).....

๑. จุดเด่น

.....
.....
.....
.....
.....

๒. จุดที่ควรพัฒนา

.....
.....
.....
.....
.....

๓. ข้อคิดเห็น

.....
.....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)
ตำแหน่ง.....ผู้บริหารสถานศึกษา.....วิทยฐานะ.....ชำนาญการพิเศษ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

รอบการประเมิน ระหว่างวันที่ ... เดือนพ.ศ. ถึงวันที่ ... เดือนพ.ศ.

ข้อมูลผู้รับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....ชำนาญการพิเศษ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท
สถานศึกษา.....สังกัด อบจ./เทศบาล/ อบต.....
อำเภอ.....จังหวัด.....

ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับผลการประเมิน หรือให้คะแนนตามระดับคุณภาพ

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๖๐ คะแนน)

๑) ภาระงาน เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

ไม่เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) การปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>ริเริ่ม พัฒนา</i> (<i>Originate & Improve</i>)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
๑. ด้านการบริหารวิชาการ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ					เกณฑ์ผ่าน ต้องได้ คะแนนจาก กรรมการ แต่ละคน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐
๑.๑ การวางแผนพัฒนามาตรฐาน การเรียนรู้ของผู้เรียน ◆ มีการริเริ่ม พัฒนา มาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับ นโยบายทุกระดับครอบคลุมภารกิจ หลักของสถานศึกษา มีการประเมิน ความต้องการจำเป็นของผู้เรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องมีกระบวนการ ที่ถูกต้อง และผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ในการพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ ของผู้เรียน และมีการดำเนินการ ตามแผน					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>ริเริ่ม พัฒนา</i> (<i>Originate & Improve</i>)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>๑.๒ การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>◆ หลักสูตรสถานศึกษา มีความทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยมีผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการริเริ่มพัฒนา และจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีองค์ประกอบถูกต้องครบถ้วน คือ มีวิสัยทัศน์จุดมุ่งหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้าง เวลาเรียน คำอธิบาย รายวิชา แนวดำเนิน การจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การเรียนรู้ มีการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปปฏิบัติจริงในการจัดการเรียนรู้ มีการนิเทศ ติดตาม การใช้หลักสูตรมีการนำผลการนิเทศติดตาม และการประเมินผลการใช้หลักสูตรมาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>๑.๓ การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและปฏิบัติการสอน</p> <p>◆ มีการริเริ่ม พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและปฏิบัติการสอน ครูมีการเตรียมการจัดการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ผู้เรียน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การเลือกสื่อและแหล่งเรียนรู้ เครื่องมือวัดผล ประเมินผล จัดกระบวนการเรียนรู้ตามแผนพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีเครื่องมือในการวัดและประเมินผล นำผลไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้</p>					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>๑.๔ การส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาหรือการนำสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ ในการจัดการเรียนรู้</p> <p>◆ ริเริ่ม พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ ในการจัดการเรียนรู้ ตรงตามที่ หลักสูตรกำหนด ครูและนักเรียน สามารถใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ทางการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการติดตามประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา มีการรายงานผลและนำไปปรับปรุง</p> <p>๑.๕ การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษา และมีการประกัน คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา</p> <p>◆ นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ของครู โดยมีการริเริ่ม พัฒนา ส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทางวิชาชีพ และมีการประกัน คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๑.๖ การศึกษา วิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา</p> <p>◆ การศึกษา วิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา และนำไปใช้ แก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ของสถานศึกษา</p>					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ริเริ่มพัฒนา (Originate & Improve)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
๒. ด้านการบริหารจัดการ สถานศึกษา					
<p>๒.๑ การบริหารจัดการสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และตามหลัก บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>◆การบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านวิชาการด้านการบริหารมนุษยคุณ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไป ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และตามหลักบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี</p> <p>๒.๒ การบริหารกิจการผู้เรียน และการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน</p> <p>◆ริเริ่ม พัฒนาการบริหาร กิจการผู้เรียนและการส่งเสริมพัฒนา ผู้เรียนมีสารสนเทศและแผนปฏิบัติการ เกี่ยวกับการบริหารกิจการผู้เรียน ประชุมชี้แจงบุคลากรมอบหมายงาน มีกรรมการนักเรียน เครือข่าย ผู้ปกครองและจัดกิจกรรมช่วยเหลือ ผู้เรียน มีการติดตามและประเมินผล มีรายงานผลการดำเนินการ และนำผลไปปรับปรุง</p> <p>๒.๓ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียน</p> <p>◆ริเริ่ม พัฒนาการจัดระบบ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้มีโอกาส ความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำ ทางการศึกษา</p>					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง เชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม					
<p>๓.๑ การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรม ทางการบริหาร</p> <p>◆ การบริหารจัดการสถานศึกษา โดยมีกลยุทธ์เครื่องมือ หรือนวัตกรรม ทางการบริหารเชิงรุกในการริเริ่ม พัฒนา สถานศึกษาและคุณภาพ ผู้เรียนมีแผนปฏิบัติการ สอดคล้อง กับมาตรฐานภาระงานบริหาร โดยคำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่า และมีการนำไปปฏิบัติจริงบรรลุผล ตามเป้าหมาย</p> <p>๓.๒ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรมในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษา</p> <p>◆ บริหารการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรมในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาโดยริเริ่มพัฒนา สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา และผู้เรียน ส่งเสริม สนับสนุน สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม ในสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนา สถานศึกษาอย่างยั่งยืน</p>					
๔. ด้านการบริหารงานชุมชน และเครือข่าย					
<p>๔.๑ การสร้างและพัฒนา เครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้</p> <p>◆ ริเริ่ม พัฒนาสร้าง ความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับ ผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองผู้ที่เกี่ยวข้อง ชุมชน</p>					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>และเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ช่วยเหลือ และพัฒนาคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้เรียน</p> <p>๔๒ การจัดระบบการให้บริการ ในสถานศึกษา</p> <p>◆ การจัดระบบการ ให้บริการในสถานศึกษา โดยริเริ่ม พัฒนา ประสานความร่วมมือกับ ชุมชนและเครือข่ายในการระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้บริการ ด้านวิชาการแก่ชุมชน และงาน จิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่าย ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น</p>					
๕ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ					
<p>๕๑ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ</p> <p>◆ มีการพัฒนาตนเองและ วิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะ ทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และรอบรู้ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น มีส่วนร่วม และ เป็น ผู้นำ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทางวิชาชีพ</p> <p>๕๒ การนำความรู้ ทักษะ ที่ได้ จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการ สถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพ ผู้เรียน ครู และสถานศึกษา</p>					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>◆ มีการนำความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา มีการปฏิบัติจริง มีการติดตามประเมินผล และมีรายงานผลการใช้ นวัตกรรมการบริหาร และนำผลไปปรับปรุง</p>					

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพ

ผู้เรียน ครูและสถานศึกษา (๔๐ คะแนน)

รายการประเมิน ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
๑. วิธีดำเนินการ (๒๐ คะแนน)					
พิจารณาจากการดำเนินการ ที่ถูกต้อง ครบถ้วนเป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการ ปฏิบัติที่คาดหวัง ตามตำแหน่ง และวิทยฐานะ					
๒. ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่คาดหวัง (๒๐ คะแนน)					
๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุ เป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วน ตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้					
๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุ เป้าหมายเชิงคุณภาพ ได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผล ต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และ สถานศึกษา ได้ตามข้อตกลง					
รวมผลการประเมินทั้ง ๒ ส่วน =คะแนน					

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

สรุปข้อสังเกตเกี่ยวกับ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อคิดเห็น

รายน (นาย/นาง/นางสาว).....

๑. จุดเด่น

.....
.....
.....
.....
.....

๒. จุดที่ควรพัฒนา

.....
.....
.....
.....
.....

๓. ข้อคิดเห็น

.....
.....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)
ตำแหน่ง.....ผู้บริหารสถานศึกษา.....วิทยฐานะ.....เชี่ยวชาญ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

รอบการประเมิน ระหว่างวันที่ ... เดือนพ.ศ. ถึงวันที่ ... เดือนพ.ศ.

ข้อมูลผู้รับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....เชี่ยวชาญ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท
สถานศึกษา.....สังกัด อบจ./เทศบาล/ อบต.....
อำเภอ.....จังหวัด.....

ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับผลการประเมิน หรือให้คะแนนตามระดับคุณภาพ

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๖๐ คะแนน)

๑) ภาระงาน เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

ไม่เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนด

๒) การปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
๑.ด้านการบริหารวิชาการ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ					เกณฑ์ผ่าน ต้องได้คะแนน จากกรรมการ แต่ละคน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐
๑.๑ การวางแผนพัฒนา มาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน ◆ มีการพัฒนามาตรฐาน การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยคิดค้น ปรับเปลี่ยน แผนพัฒนาที่สอดคล้อง กับนโยบายทุกระดับ ครอบคลุม ภารกิจหลักของสถานศึกษา มีการประเมินความต้องการจำเป็น ของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีกระบวนการที่ถูกต้อง และผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ในการพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ ของผู้เรียนและมีการดำเนินการ ตามแผนเป็นแบบอย่างที่ดี และ สามารถให้คำปรึกษาผู้อื่นได้					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>คิดค้น ปรับเปลี่ยน</i> (<i>Invent & Transform</i>)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>๑.๒ การจัดทำและพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>◆ หลักสูตรสถานศึกษา มีความทันสมัย สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียนและ ท้องถิ่น โดยมีผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วม ในการคิดค้น ปรับเปลี่ยน การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีองค์ประกอบถูกต้อง ครบถ้วน คือ มีวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ โครงสร้างเวลาเรียน คำอธิบาย รายวิชา แนวดำเนินการจัดการ เรียนรู้การวัดผลประเมินผล การเรียนรู้ มีการนำหลักสูตร สถานศึกษาไปปฏิบัติจริง ในการจัดการเรียนรู้ มีการนิเทศ ติดตาม การใช้หลักสูตร มีการนำผลการนิเทศ ติดตาม และการประเมินผลการใช้ หลักสูตรมาปรับปรุงพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา เป็นแบบอย่าง ที่ดีและสามารถให้คำปรึกษา กับผู้อื่นได้</p> <p>๑.๓ การพัฒนากระบวนการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญและปฏิบัติการสอน</p> <p>◆ มี การ คิ ด ค ้น ปรับเปลี่ยน กระบวนการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และปฏิบัติ การสอน ครูมีการ เตรียมการจัดการเรียนรู้ มีการ วิเคราะห์ผู้เรียน การออกแบบ</p>					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>คิดค้น ปรับเปลี่ยน</i> (<i>Invent & Transform</i>)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>กิจกรรมการเรียนรู้ การเลือกสื่อ และแหล่งเรียนรู้เครื่องมือวัดผล ประเมินผล จัดกระบวนการเรียนรู้ ตามแผนพัฒนากระบวนการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีเครื่องมือในการวัดและประเมินผล นำผลไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการ จัดการเรียนรู้เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษา กับผู้อื่นได้</p> <p>๑.๔ การส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาหรือการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ทางการศึกษามาใช้ในการจัดการ เรียนรู้</p> <p>◆ ส่งเสริม สนับสนุน การนำสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษามาใช้ในการจัดการ เรียนรู้ตรงตามที่หลักสูตรกำหนด ครูและนักเรียนสามารถใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ทางการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการติดตามประเมินผล คิดค้น ปรับเปลี่ยน การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มีการรายงานผลและนำไปปรับปรุง เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถ ให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้</p> <p>๑.๕ การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ของครูในสถานศึกษา และมีการ ประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษา</p>					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>คิดค้น ปรับเปลี่ยน</i> (<i>Invent & Transform</i>)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>◆ คิดค้น ปรับเปลี่ยน</p> <p>การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู โดยส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ และมีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้</p> <p>๑.๖ การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา</p> <p>◆ การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และนำผลไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดี</p>					
๒. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา					
<p>๒.๑ การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>◆ บริหารจัดการ สถานศึกษา ด้านงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไป ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย ตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และเป็นแบบอย่างที่ดี</p>					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>คิดค้น ปรับเปลี่ยน</i> (<i>Invent & Transform</i>)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>๒.๒ การบริหารกิจการผู้เรียน และการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน</p> <p>◆ คิดค้น ปรับเปลี่ยน</p> <p>การบริหารกิจการผู้เรียน และการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน มีสารสนเทศและแผนปฏิบัติการ เกี่ยวกับการบริหารกิจการผู้เรียน ประชุมชี้แจงบุคลากรมอบหมายงาน มีกรรมการนักเรียน เครือข่าย ผู้ปกครองและจัดกิจกรรมช่วยเหลือ ผู้เรียน มีการติดตามและประเมินผล มีรายงานผลการดำเนินการ และนำ ผลไปปรับปรุง เป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p>๒.๓ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียน</p> <p>◆ คิดค้น ปรับเปลี่ยน</p> <p>การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ให้มีโอกาส ความเสมอภาค และลด ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา</p>					
๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง เชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม					
<p>๓.๑ การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรม ทางการบริหาร</p> <p>◆ คิดค้น ปรับเปลี่ยน</p> <p>การบริหารจัดการสถานศึกษา โดยมีกลยุทธ์ เครื่องมือหรือนวัตกรรม ทางการบริหารเชิงรุกในการพัฒนา สถานศึกษา และคุณภาพผู้เรียน มีแผนปฏิบัติการ สอดคล้องกับ มาตรฐานภาระงานบริหารโดยคำนึงถึง ประโยชน์และความคุ้มค่า และมี การนำไปปฏิบัติจริงบรรลุผล</p>					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>คิดค้น ปรับเปลี่ยน</i> (<i>Invent & Transform</i>)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>ตามเป้าหมายเป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้</p> <p>๓.๒ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรมในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษา</p> <p>◆ บริหารการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรมในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษา โดย คิดค้น ปรับเปลี่ยน สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียน ส่งเสริมสนับสนุน สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรมในสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้</p>					
๔. ด้านการบริหารงานชุมชน และเครือข่าย					
<p>๔.๑ การสร้างและพัฒนาเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้</p> <p>◆ คิดค้น ปรับเปลี่ยน สร้างความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับผู้เรียนครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้ที่เกี่ยวข้อง ชุมชน และเครือข่าย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ช่วยเหลือและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p>๔.๒ การจัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา</p>					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>คิดค้น ปรับเปลี่ยน</i> (<i>Invent & Transform</i>)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>◆ คิดค้น ปรับเปลี่ยน การจัดระบบการให้บริการ ในสถานศึกษา โดยประสาน ความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่าย ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสาเพื่อสร้างเครือข่าย ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นแบบอย่างที่ดี</p>					
๕. ด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ					
<p>๕.๑ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ◆ มีการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะ อย่างยิ่งการใช้ภาษาไทย และภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา และรอบรู้ ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น มีส่วนร่วมและเป็นผู้ นำ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทางวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p>๕.๒ การนำความรู้ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาการบริหาร จัดการสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน ครู และ สถานศึกษา</p>					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>คิดค้น ปรับเปลี่ยน</i> (<i>Invent & Transform</i>)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>◆ มีการนำความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมที่ได้จาก การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มา <i>คิดค้น ปรับเปลี่ยน</i> การบริหารจัดการสถานศึกษา มีการปฏิบัติจริง มีการติดตาม ประเมินผล และมีรายงานผล การใช้นวัตกรรมการบริหาร และ นำ ผล ไป ปรับปรุง เป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถ ให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้</p>					

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพ
ผู้เรียน ครู และสถานศึกษา (๔๐ คะแนน)

รายการประเมิน ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
๑. วิธีดำเนินการ (๒๐ คะแนน)					
พิจารณาจากการดำเนินการ ที่ถูกต้อง ครบถ้วนเป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับ การปฏิบัติที่คาดหวัง ตามตำแหน่ง และวิทยฐานะ					
๒. ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่คาดหวัง (๒๐ คะแนน)					
๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุ เป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วน ตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้					
๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุ เป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อ คุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ได้ตามข้อตกลง					
รวมผลการประเมินทั้ง ๒ ส่วน = คะแนน					

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

สรุปข้อสังเกตเกี่ยวกับ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อคิดเห็น

ราย (นาย/นาง/นางสาว).....

๑. จุดเด่น

.....
.....
.....
.....
.....

๒. จุดที่ควรพัฒนา

.....
.....
.....
.....
.....

๓. ข้อคิดเห็น

.....
.....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)
ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

รอบการประเมิน ระหว่างวันที่ ... เดือนพ.ศ. ถึงวันที่ ... เดือนพ.ศ.

ข้อมูลผู้รับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ
 รั้งเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท
 สถานศึกษา.....สังกัด อบจ./เทศบาล/ อบต.....
 อำเภอ.....จังหวัด.....

ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับผลการประเมิน หรือให้คะแนนตามระดับคุณภาพ

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๖๐ คะแนน)

- ๑) ภาระงาน เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
 ไม่เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) การปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)</i>	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
๑. ด้านการบริหารวิชาการ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ					เกณฑ์ผ่าน ต้องได้ คะแนนจาก กรรมการ แต่ละคน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐
๑.๑ การวางแผนพัฒนามาตรฐาน การเรียนรู้ของผู้เรียน ◆ สร้างการเปลี่ยนแปลง การพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ ของผู้เรียน โดยมีแผนพัฒนา ที่สอดคล้องกับนโยบายทุกระดับ ครอบคลุมภารกิจหลักของสถานศึกษา มีการประเมินความต้องการจำเป็น ของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีกระบวนการที่ถูกต้อง และผู้ ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนา มาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีการดำเนินการตามแผน เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถ ให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)</i>	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>๑.๒ การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>◆ สร้างการเปลี่ยนแปลง</p> <p>หลักสูตรสถานศึกษาให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยมีผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีองค์ประกอบถูกต้อง ครบถ้วน คือ มีวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมายคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้าง เวลาเรียน ค่าอธิบาย รายวิชา แนวดำเนินการจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ มีการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปปฏิบัติจริง ในการจัดการเรียนรู้ มีการนิเทศ ติดตาม การใช้หลักสูตร มีการนำผลการนิเทศ ติดตาม และการประเมินผลการใช้หลักสูตร มาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีการเผยแพร่ และขยายผลในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่าง และเป็นผู้นำ</p> <p>๑.๓ การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและปฏิบัติการสอน</p> <p>◆ สร้างการเปลี่ยนแปลง</p> <p>กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและปฏิบัติการสอน ครูมีการเตรียมการจัดการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ผู้เรียนการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การเลือกสื่อ และแหล่งเรียนรู้ เครื่องมือ วัดผลประเมินผล จัดกระบวนการ</p>					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)</i>	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>เรียนรู้ตามแผนพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีเครื่องมือในการวัดและประเมินผล นำผลไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้</p> <p>๑.๔ การส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาหรือการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนรู้</p> <p>◆ ส่งเสริม สนับสนุน การนำสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ตรงตามที่หลักสูตรกำหนด ครู และนักเรียนสามารถใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการติดตาม ประเมินผลสร้างการเปลี่ยนแปลง การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มีการรายงานผล และนำไปปรับปรุง มีการเผยแพร่ และขยายผลในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่างและเป็นผู้นำ</p> <p>๑.๕ การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษา และมีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา</p> <p>◆ สร้างการเปลี่ยนแปลง การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู โดยส่งเสริมกระบวนการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ และมีการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้</p>					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>๑.๖ การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา</p> <p>◆ การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และนำผลไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีการเผยแพร่ ขยายผลและสร้างการเปลี่ยนแปลง ในวงวิชาชีพเป็นแบบอย่าง และเป็นผู้นำ</p>					
๒. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา					
<p>๒.๑ การบริหารจัดการสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และตามหลัก บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>◆ บริหารจัดการสถานศึกษา ด้านวิชาการ ด้านการบริหารบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไป ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย ตามหลักบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี และเป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p>๒.๒ การบริหารกิจการผู้เรียน และการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน</p> <p>◆ สร้างการเปลี่ยนแปลง การบริหารกิจการผู้เรียน และการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน มีสารสนเทศและแผนปฏิบัติการ เกี่ยวกับการบริหารกิจการผู้เรียน ประชุมชี้แจงบุคลากร มอบหมายงาน มีกรรมการนักเรียน เครือข่ายผู้ปกครอง</p>					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>และจัดกิจกรรมช่วยเหลือผู้เรียน มีการติดตามและประเมินผล มีรายงานผลการดำเนินการ และนำ ผลไปปรับปรุง เป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p>๒.๓ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียน</p> <p>◆ สร้างการเปลี่ยนแปลง การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ให้มีโอกาส ความเสมอภาค และลด ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา</p>					
๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง เชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม					
<p>๓.๑ การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรม ทางการบริหาร</p> <p>◆ สร้างการเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการสถานศึกษา โดยมี กลยุทธ์ เครื่องมือ หรือนวัตกรรม ทางการบริหารเชิงรุก ในการพัฒนา สถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียน มีแผนปฏิบัติการ สอดคล้องกับ มาตรฐานการะงานบริหาร โดยคำนึงถึง ประโยชน์และความคุ้มค่า และมี การนำไปปฏิบัติจริงบรรลุผล ตามเป้าหมาย เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้ คำปรึกษา กับผู้อื่นได้</p> <p>๓.๒ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรมในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษา</p> <p>◆ บริหารการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา โดยสร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการสร้าง</p>					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)</i>	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
การเปลี่ยนแปลงการพัฒนา สถานศึกษาและผู้เรียน ส่งเสริม สนับสนุน สร้างการมีส่วนร่วม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรมในสถานศึกษา ให้เกิด การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถ ให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้					
๔. ด้านการบริหารงานชุมชน และเครือข่าย					
๔.๑ การสร้างและพัฒนา เครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ <p>◆ สร้างความร่วมมือ อย่างสร้างสรรค์กับผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้ที่เกี่ยวข้อง ชุมชน และเครือข่าย เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาการเรียนรู้ เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ช่วยเหลือ และพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้เรียนเป็นแบบอย่างที่ดี</p> ๔.๒ การจัดระบบการให้บริการ ในสถานศึกษา <p>◆ สร้างการเปลี่ยนแปลง การจัดระบบการให้บริการ ในสถานศึกษา โดยประสาน ความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่าย ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่าย ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นแบบอย่างที่ดี</p>					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง <i>สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)</i>	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ					
<p>๕.๑ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ</p> <p>◆ มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสมรรถนะทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และรอบรู้ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้นมีส่วนร่วมและเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p>๕.๒ การนำความรู้ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา</p> <p>◆ มีการนำความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาสร้างการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการสถานศึกษา มีการปฏิบัติจริง มีการติดตามประเมินผล และมีรายงานผลการใช้นวัตกรรมการบริหาร และนำไปปรับปรุงเป็นแบบอย่างที่ดี ให้คำปรึกษากับผู้อื่น และเป็นผู้นำ</p>					

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพ
ผู้เรียน ครู และสถานศึกษา (๔๐ คะแนน)

รายการประเมิน ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
๑. วิธีดำเนินการ (๒๐ คะแนน)					
พิจารณาจากการดำเนินการ ที่ถูกต้อง ครบถ้วนเป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับ การปฏิบัติที่คาดหวัง ตามตำแหน่ง และวิทยฐานะ					
๒. ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่คาดหวัง (๒๐ คะแนน)					
๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุ เป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วน ตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้					
๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุ เป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และประจักษ์ผลต่อ คุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ได้ตามข้อตกลง					
รวมผลการประเมินทั้ง ๒ ส่วน =คะแนน					

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

สรุปข้อสังเกตเกี่ยวกับ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อคิดเห็น

ราย (นาย/นาง/นางสาว).....

๑. จุดเด่น

.....
.....
.....
.....
.....

๒. จุดที่ควรพัฒนา

.....
.....
.....
.....
.....

๓. ข้อคิดเห็น

.....
.....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แบบสรุปผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

ตำแหน่ง.....ผู้บริหารสถานศึกษา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

(ระหว่างวันที่ ... เดือน พ.ศ. ถึงวันที่ ... เดือน พ.ศ.)

ข้อมูลผู้รับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง..... วิทยฐานะ.....

รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือนบาท สถานศึกษา.....

สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....

ภาระงาน เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ไม่เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

ผลการประเมิน

การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน	คะแนนเต็ม	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	หมายเหตุ
ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๖๐				เกณฑ์ผ่าน ต้องได้คะแนน จากกรรมการ แต่ละคน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐
ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา	๔๐				
รวม					

สรุปผลการประเมินทั้ง ๒ ส่วน จากกรรมการ ๓ คน ผ่านเกณฑ์ ไม่ผ่านเกณฑ์

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน (ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

รูปแบบการจัดทำไฟล์วีดิทัศน์ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการ
หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕
(ผู้บริหารสถานศึกษา)

๑. ไฟล์วีดิทัศน์การพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร
ตามแผนพัฒนาสถานศึกษา

กำหนดให้มีรูปแบบการจัดทำและคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

๑.๑ เป็นไฟล์วีดิทัศน์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดทำขึ้นภายหลังจากที่ได้กำหนดแผนพัฒนา
สถานศึกษาแล้ว โดยนำเสนอกระบวนการคิด รูปแบบ การใช้กลยุทธ์ หรือเครื่องมือหรือนวัตกรรมการบริหาร
ในการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุผลและประสบผลสำเร็จ แสดงให้เห็นถึงประเด็นปัญหา
หรือประเด็นการพัฒนา การแก้ปัญหาสถานศึกษา ทั้งนี้ วีดิทัศน์ที่นำเสนอต้องสะท้อนระดับการปฏิบัติ
ที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา แรงบันดาลใจ
กรอบแนวคิด ปรัชญาในการกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาสถานศึกษา การออกแบบกลยุทธ์การบริหาร
การระดมทรัพยากรเพื่อการบริหาร การทำงานตามหลักธรรมาภิบาล การจัดการตามกระบวนการชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสร้างการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง ศึกษานิเทศก์ ผู้เชี่ยวชาญ ในการพัฒนา
คุณภาพของนักเรียน ครู และชุมชน การปฏิบัติที่ดีจากการบริหารสถานศึกษา การประเมินและปรับปรุง
การบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

๑.๒ การถ่ายทำและการนำเสนอไฟล์วีดิทัศน์การพัฒนาการบริหารสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้
เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร

กำหนดให้มีรูปแบบและลักษณะสำคัญทางเทคนิค ดังนี้

๑) รูปแบบการถ่ายทำไฟล์วีดิทัศน์ ต้องเป็นการบันทึก ณ สถานศึกษาที่ปฏิบัติงานจริง
โดยหากหลังจะต้องไม่มีบุคคลอื่นใดมาร่วมนำเสนอ ในการนำเสนออาจใช้สื่อช่วยในลักษณะของภาพนิ่ง
ข้อความ สัญลักษณ์ ภาพเคลื่อนไหว และอาจมีการสอดแทรก (Insert) ภาพ หรือนำเสนอในรูปแบบ PowerPoint
ด้วยก็ได้ โดยการนำเสนอให้ใช้การพูดหรือนำเสนอเป็นภาษาไทยด้วยตนเองเท่านั้น การถ่ายทำให้ใช้กล้องถ่ายทำ
แบบตัวเดียว (Single video camera) อาจมีผู้ช่วยในการบันทึกได้ ไม่มีส่วนนำใด ๆ ของไฟล์วีดิทัศน์ (No Title)
ไม่มีดนตรีประกอบหรือสอดแทรก ไม่มีการหยุดการถ่ายทำ (One - Take recording) ไม่มีการติดต่อ (Un - Editing)
ไม่มีการแต่งเติมภาพ (No effect) ด้วยเทคนิคหรือวิธีการใด ๆ และต้องไม่ใช่เทคนิคใด ๆ ในการถ่ายทำทั้งสิ้น

๒) ลักษณะสำคัญทางเทคนิคของไฟล์วีดิทัศน์

(๑) ความละเอียดของไฟล์วีดิทัศน์ ต้องมีภาพและเสียงที่ชัดเจนเพียงพอที่จะสามารถ
ประเมินได้ตามสภาพการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง

(๒) ประเภทของไฟล์วีดิทัศน์ ต้องเป็นไฟล์ mp4 (กรณีไม่สามารถบันทึกเป็นไฟล์ mp4 ได้
ให้สามารถแปลงไฟล์อื่นเป็นไฟล์ mp4 ได้ โดยไม่ถือเป็นการตัดต่อ)

(๓) ความยาวของไฟล์วีดิทัศน์ ไม่เกิน ๑๕ นาที

ทั้งนี้ ให้ส่งไฟล์วีดิทัศน์การพัฒนาการบริหารสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ
หรือนวัตกรรมทางการบริหาร จำนวน ๑ ไฟล์ เท่านั้น

๒. ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

๒.๑ เป็นไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ หรือเกิดนวัตกรรมการบริหารหรือการจัดการที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best practice) โดยมีร่องรอยหลักฐานเชิงประจักษ์ซึ่งแสดงผลลัพธ์ (Outcomes) จากการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา อย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม

๒.๒ การถ่ายทำวีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

กำหนดให้มีรูปแบบ เนื้อหา และลักษณะสำคัญทางเทคนิค ดังนี้

๑) รูปแบบและเนื้อหาของไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำเสนอแบบปรากฏตัวและบรรยายด้วยตนเองเท่านั้น โดยการนำเสนอให้เป็นลักษณะการอธิบายการปฏิบัติงานของตนเอง สะท้อนผลลัพธ์ของการบริหารที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และภาพรวมของสถานศึกษา อาจนำเสนอร่องรอยชิ้นงาน/ผลงานที่เป็นผลลัพธ์ ผลกระทบจากการบริหาร ที่มีพัฒนาการสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา โดยผลงานของผู้บริหารสถานศึกษา อาจมีได้หลากหลายรูปแบบ และควรเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ผลงานควรจะนำเสนอให้เห็นในส่วนที่ประสบความสำเร็จและอาจนำเสนอในส่วนที่ยังไม่ประสบความสำเร็จด้วย ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบและตระหนักถึงจรรยาบรรณในการนำเสนอทุกกรณี และต้องไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา ระหว่างการบรรยายให้มีการสอดแทรก (Insert) ภาพนิ่งหรือภาพเคลื่อนไหวได้ ต้องไม่มีส่วนนำ (Title) ไม่มีดนตรีประกอบ ไม่มีเสียงพิเศษที่สร้างขึ้น (No sound effect) ไม่มีการซ้อนตัวอักษรระหว่างการนำเสนอ แต่อาจใช้การนำเสนอผ่านโปรแกรมการนำเสนอได้ ได้แก่ PowerPoint, Keynote, Google Slides หรืออื่น ๆ

๒) ลักษณะสำคัญทางเทคนิคของไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

(๑) ความละเอียดของไฟล์วีดิทัศน์ ต้องมีภาพและเสียงที่ชัดเจนเพียงพอที่จะสามารถประเมินได้ตามสภาพการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง โดยสามารถตัดต่อได้ และสามารถใส่คำบรรยายด้านล่างของวีดิทัศน์ได้

(๒) ประเภทของไฟล์วีดิทัศน์ ต้องเป็นไฟล์ mp4 (กรณีไม่สามารถบันทึกเป็นไฟล์ mp4 ได้ ให้สามารถแปลงไฟล์อื่นเป็นไฟล์ mp4 ได้ โดยไม่ถือเป็นการตัดต่อ)

(๓) ความยาวของไฟล์วีดิทัศน์ ไม่เกิน ๑๐ นาที

โดยให้ส่งไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์ เท่านั้น

แนวทางการดำเนินการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ
ตามมาตรฐานทั่วไป ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

ก. การยื่นคำขอปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

๑. กรณีผู้บริหารสถานศึกษา ประสงค์จะนำผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปี ติดต่อกัน ตามแบบรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (วฐ.๒ หรือ วฐ.๒/๑) ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐ มารายงานเพื่อนับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

๑.๑ ให้คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ดำเนินการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกันดังกล่าว เฉพาะในส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามคู่มือการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน) แนบท้ายประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐

๑.๒ นำผลการประเมินตาม ๑.๑ มานับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ที่ผ่านเกณฑ์การตัดสิน ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด และสรุปคะแนนที่ได้ในแบบรายงานผลการประเมิน ดังนี้

(๑) ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (ผลการปฏิบัติงาน) ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	เกณฑ์ผ่านร้อยละ	คะแนนที่ได้
การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๑. ผลงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ ๒. ผลงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณภาพการปฏิบัติงานมาตรฐานวิทยฐานะ ๓. ผลที่เกิดกับผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และสถานศึกษา			
รวมคะแนนผลการปฏิบัติงาน	๑๐๐		
สรุป ผลการประเมิน <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์			

(๒) การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ตามมาตรฐานทั่วไปนี้

การพัฒนางานตามข้อตกลง	เกณฑ์การประเมิน	ผลการประเมิน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่..... ถึงวันที่.....	ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
สรุป ผลการประเมิน <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์		

ข. การยื่นคำขอในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

๑. กรณีผู้บริหารสถานศึกษา ประสงค์จะนำผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปี ติดต่อกัน ตามแบบรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (วฐ.๒ หรือ วฐ.๒/๑) ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐ มารายงานเพื่อนับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

๑.๑ ให้คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ดำเนินการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกันดังกล่าว เฉพาะในส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามคู่มือการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน) แนบท้ายประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐

๑.๒ นำผลการประเมินตาม ๑.๑ มาับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ที่ผ่านเกณฑ์การตัดสิน ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด และสรุปคะแนนที่ได้ในแบบรายงานผลการประเมิน ดังนี้

(๑) ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (ผลการปฏิบัติงาน) ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	เกณฑ์ผ่านร้อยละ	คะแนนที่ได้
การประเมินผลการปฏิบัติงาน			
๑. ผลงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ			
๒. ผลงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณภาพการปฏิบัติงานมาตรฐานวิทยฐานะ			
๓. ผลที่เกิดกับผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และสถานศึกษา			
รวมคะแนนผลการปฏิบัติงาน	๑๐๐		
สรุป ผลการประเมิน <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์			

(๒) การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ตามมาตรฐานทั่วไปนี้

การพัฒนางานตามข้อตกลง	เกณฑ์การประเมิน	ผลการประเมิน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่..... ถึงวันที่.....	ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
ปีงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่..... ถึงวันที่.....		กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
สรุป ผลการประเมิน <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์		

การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ

แนวทางการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ

ด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒

การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ตามมาตรฐานทั่วไปกำหนดให้มีการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

โดยจำแนกเป็น ๓ สังกัด มีองค์ประกอบการประเมิน เกณฑ์การให้คะแนน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การตัดสิน ดังนี้

๑. ประเภทผู้บริหารสถานศึกษา

๑.๑ ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับศึกษาขั้นพื้นฐาน

๑.๒ ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับอาชีวศึกษา

๒. องค์ประกอบการประเมิน

การประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร **คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน** แบ่งเป็น ๘ ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- (๑) มุ่งผลลัพธ์ผู้เรียนเป็นสำคัญ
- (๒) มุ่งคุณภาพหลักสูตรและคุณภาพผู้เรียน
- (๓) มุ่งพัฒนาสมรรถนะของครู และผู้เรียน
- (๔) มุ่งพัฒนาครู โดยใช้ระบบให้คำปรึกษา ชี้แนะ
- (๕) มุ่งพัฒนาระบบและกระบวนการทำงาน
- (๖) มุ่งนวัตกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์
- (๗) มุ่งระดมทรัพยากร เครือข่าย และความร่วมมือ
- (๘) มุ่งสร้างภาวะผู้นำร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การประเมินด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา **คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน** แบ่งเป็น ๔ ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- (๑) ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา
- (๒) ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- (๓) ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษา
- (๔) ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

๓. เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรม

ทางการบริหาร

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และ ข้อ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

๔. วิธีการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรม

ทางการบริหาร โดยพิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งหรือดำรงวิทยฐานะ แล้วแต่กรณี

๒) การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วิดีโอที่ค้นตามรูปแบบที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหาร สถานศึกษา โดยพิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์วิดีโอที่ค้นตามรูปแบบที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

๕. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ผ่านการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา จะต้องได้คะแนน ดังนี้

วิทยฐานะชำนาญการ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๕

วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐

วิทยฐานะเชี่ยวชาญ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๕

วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐

แบบคำขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ
ตำแหน่ง.....ผู้บริหารสถานศึกษา..... วิทยฐานะ...(ทุกวิทยฐานะ)...

ขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ.....

๑. ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ขอ นาย/นาง/นางสาวนามสกุล..... อายุ.....ปี
เลขประจำตัวประชาชน..... อายุ.....ปี ปีเกษียณอายุราชการ.....
ตำแหน่ง..... วิทยฐานะ..... ตำแหน่งเลขที่.....
สถานศึกษา..... สังกัด อบจ. / เทศบาล / อบต.....
รับเงินเดือนอันดับ..... อัตราเงินเดือน.....บาท
ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะปัจจุบัน เมื่อวันที่.....เดือน..... พ.ศ.
เคยขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะเดียวกันนี้ ครั้งสุดท้าย เมื่อวันที่.....เดือน..... พ.ศ.

๒. คุณวุฒิ

๑. มีวุฒิปริญญาตรีวิชาเอก/สาขา/โปรแกรมวิชา.....
จากสถาบันการศึกษา..... ประเทศ..... เมื่อวันที่.....
๒. มีวุฒิปริญญาโทวิชาเอก/สาขา/โปรแกรมวิชา.....
จากสถาบันการศึกษา..... ประเทศ..... เมื่อวันที่.....
๓. มีวุฒิปริญญาเอกวิชาเอก/สาขา/โปรแกรมวิชา.....
จากสถาบันการศึกษา..... ประเทศ..... เมื่อวันที่.....

๓. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา เลขที่..... ออกให้เมื่อวันที่.... วัน/เดือน/ปี ที่หมดอายุ.....

๔. การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน

๔.๑ ภาระงานตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

- เต็มเวลา
 ไม่เต็มเวลา

โดยภาระงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีการปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า..... ชั่วโมง/สัปดาห์ (ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่ต่ำกว่า ๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่ต่ำกว่า ๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์) โดยมีการปฏิบัติการสอน/การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ดังนี้

การปฏิบัติการสอน (จำนวนชั่วโมง/สัปดาห์)	รอบการประเมิน ปีงบประมาณ พ.ศ.	รอบการประเมิน ปีงบประมาณ พ.ศ.	รอบการประเมิน ปีงบประมาณ พ.ศ.
๑. ปฏิบัติการสอนประจำวิชา			
๒. ปฏิบัติการสอนร่วมกับครูประจำชั้น/ประจำวิชา			
๓. สังเกตการสอนและสะท้อนผลการสอน ร่วมกับครูในกิจกรรมเปิดชั้นเรียน (Open Class)			

การปฏิบัติการสอน (จำนวนชั่วโมง/สัปดาห์)	รอบการประเมิน ปีงบประมาณ พ.ศ.	รอบการประเมิน ปีงบประมาณ พ.ศ.	รอบการประเมิน ปีงบประมาณ พ.ศ.
๔. เป็นผู้นำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน			
๕. นิเทศการสอนเพื่อเป็นที่เล็งการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ให้กับครู			
๖. จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้และอบรมบ่มนิสัย ผู้เรียน			
รวมจำนวนชั่วโมง/สัปดาห์			

๔.๒ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

รอบที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่..... ถึงวันที่..... มีผลการประเมินร้อยละ.....

รอบที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่..... ถึงวันที่..... มีผลการประเมินร้อยละ.....

รอบที่ ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่..... ถึงวันที่..... มีผลการประเมินร้อยละ.....

ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ยื่นขอรับการประเมินช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ใช้ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ๑ รอบการประเมิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ใช้ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ๒ รอบการประเมิน และตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป ใช้ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ๓ รอบการประเมิน

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) ที่ยื่นขอรับการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป ใช้ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ๑ รอบการประเมิน

๕. วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี

ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินัยจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์

เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินัยจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ในปี พ.ศ.....(วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....) ตามคำสั่ง..... ที่.....เรื่อง สั่ง ณ วันที่ เดือน พ.ศ.

๖. การใช้เงินเดือนระยะเวลา ตามมาตรฐานทั่วไปใหม่

ไม่ขอใช้เงื่อนไขการลดระยะเวลาในการขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสงค์จะใช้เงื่อนไขการลดระยะเวลาในการขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ๔ รอบการประเมิน การเลื่อนเงินเดือนล่าสุดติดต่อกัน ก่อนยื่นคำขอ และต้องมีคุณสมบัติตามข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้

ไม่เคยใช้เงื่อนไขการลดระยะเวลา และประสงค์จะใช้เงื่อนไขการลดระยะเวลาในการขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ

ตามข้อ ๑.๑ ความสามารถทางภาษาต่างประเทศ สูงกว่าระดับ.....
วันที่ผ่านการทดสอบ..... วันหมดอายุ (ต้องมีอายุไม่เกิน ๒ ปีนับถึงวันที่ยื่นคำขอ)

“๑.๑ เป็นผู้มีความสามารถทางภาษาต่างประเทศ สูงกว่าระดับ B๑ โดยให้เทียบกับเกณฑ์ ผลการทดสอบ Common European Framework of Reference for Language (CEFR) ตามหลักเกณฑ์ การเทียบเคียงผลการทดสอบและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู”

ตามข้อ ๑.๒ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษซึ่งมีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความยากลำบาก ตั้งแต่วันที่..... ถึงวันที่ (โดยต้องปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่พิเศษไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ)

ตามข้อ ๑.๓ มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกวิชาเอก/สาขา/โปรแกรมวิชา..... ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการสถานศึกษา และไม่เคยนำมาใช้ลดระยะเวลามาก่อน

ตามข้อ ๑.๔ ผ่านการประเมินสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพชั้น ๘ (กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ระดับ ๘) ซึ่งได้รับการรับรองจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และไม่เคยนำมาใช้ลดระยะเวลามาก่อน

เคยใช้เงื่อนไขการลดระยะเวลาแล้ว แต่การขอเลื่อนวิทยฐานะในครั้งนี้ ประสงค์จะขอใช้เงื่อนไข การลดระยะเวลาตามข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้

ตามข้อ ๑.๑ ความสามารถทางภาษาต่างประเทศ สูงกว่าระดับ..... วันที่ผ่านการทดสอบ..... วันหมดอายุ (ต้องมีอายุไม่เกิน ๒ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ)

“๑.๑ เป็นผู้มีความสามารถทางภาษาต่างประเทศ สูงกว่าระดับ B๑ โดยให้เทียบกับเกณฑ์ ผลการทดสอบ Common European Framework of Reference for Language (CEFR) ตามหลักเกณฑ์ การเทียบเคียงผลการทดสอบและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู”

ตามข้อ ๑.๒ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษซึ่งมีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความยากลำบาก ตั้งแต่วันที่..... ถึงวันที่..... (โดยต้องปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่พิเศษไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ)

ตามข้อ ๑.๓ มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกวิชาเอก/สาขา/โปรแกรมวิชา..... ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการสถานศึกษา และไม่เคยนำมาใช้ลดระยะเวลามาก่อน

ตามข้อ ๑.๔ ผ่านการประเมินสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ ชั้น ๘ (กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ระดับ ๘) ซึ่งได้รับการรับรองจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และไม่เคยนำมาใช้ลดระยะเวลามาก่อน

ทั้งนี้ เงื่อนไขลดระยะเวลาดังกล่าว ไม่ครอบคลุมถึงผู้บริหารสถานศึกษาผู้ใช้สิทธิในระยะเวลาวิเศษ ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการนับระยะเวลาวิเศษในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๗. ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ)

หากประสงค์ใช้สิทธิในระยะเวลาวิเศษตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการนับระยะเวลาวิเศษ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในการขอมีวิทยฐานะชำนาญการ หรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้ขอได้ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัด..... ตั้งแต่วันที่ถึงวันที่..... รวมเป็นเวลา.....ปี.....เดือน.....วัน (ต้องปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัด ยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ติดต่อกันนับถึงวันที่ยื่นคำขอ)

ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้สิทธิในระยะเวลาวิเศษตามมาตรฐานทั่วไปฯ ดังกล่าว เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มี วิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะแล้ว หากจะย้ายหรือไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่พิเศษจะต้องมีระยะเวลา ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ดังกล่าวไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับแต่วันที่มีผลอนุมัติให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

๘. ข้อมูลการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ

๘.๑ ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร

ให้สถานศึกษา/ส่วนราชการด้านการศึกษา แล้วแต่กรณี นำข้อมูลของผู้ขอเข้าสู่ระบบ DPA ดังต่อไปนี้

๘.๑.๑ รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา เรื่อง.....
ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริงในตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ ในรูปแบบไฟล์ PDF

๘.๑.๒ ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอตามข้อ ๘.๑.๑ โดยมีรูปแบบตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

๘.๒ ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยมีรูปแบบตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

๘.๓ ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ (เฉพาะผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ)

ให้ผู้ขอเสนอผลงานทางวิชาการตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดในรูปแบบไฟล์ PDF เพื่อให้สถานศึกษา/หน่วยงานการศึกษา/ส่วนราชการ แล้วแต่กรณี นำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA

๘.๓.๑ เสนอผลงานทางวิชาการ จำนวน.....รายการ ดังนี้

๑) ชื่อผลงาน

๒) ชื่อผลงาน

๘.๓.๒ ผลงานทางวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่

สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ได้นำไปเผยแพร่.....
และงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai – Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ในรูปแบบไฟล์ PDF ให้ระบุชื่อวารสาร.....เลขมาตรฐานสากลประจำวารสาร (ISSN).....เว็บไซต์

๙. การขอรับการประเมินในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน โดยใช้ผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์เดิมมารายงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณสมบัติและประสงค์ขอรับการประเมินตามมาตรฐานทั่วไปใหม่ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านให้ยื่นคำขอต่อสถานศึกษา/หน่วยงานการศึกษา/ส่วนราชการ แล้วแต่กรณี เพื่อนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA

๙.๑ การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

๙.๑.๑ กรณีผู้บริหารสถานศึกษา ประสงค์จะนำผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปี ติดต่อกัน ตามแบบรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (วฐ.๒ หรือ วฐ.๒/๑) ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐ มารายงานเพื่อนับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ให้รายงานผลที่เกิดกับผู้เรียน และผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ดังนี้

(๑) รายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน ตามแบบรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (วฐ.๒ หรือ วฐ.๒/๑) ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	เกณฑ์ผ่านร้อยละ	คะแนนที่ได้
การประเมินผลการปฏิบัติงาน			
๑. ผลงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ
๒. ผลงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณภาพการปฏิบัติงานมาตรฐานวิทยฐานะ
๓. ผลที่เกิดกับผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และสถานศึกษา
รวมคะแนนผลการปฏิบัติงาน	๑๐๐		
สรุป ผลการประเมิน <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์			

(๒) การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ตามมาตรฐานทั่วไปนี้

การพัฒนางานตามข้อตกลง	เกณฑ์การประเมิน	ผลการประเมิน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่..... ถึงวันที่.....	ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
สรุป ผลการประเมิน <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์		

๙.๒ การยื่นคำขอในปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

๙.๒.๑ กรณีผู้บริหารสถานศึกษา ประสงค์จะนำผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน ตามแบบรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (วฐ.๒ หรือ วฐ.๒/๑) ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐ มารายงานเพื่อนับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ให้รายงานผลที่เกิดกับผู้เรียน และผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ดังนี้

(๑) รายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน ตามแบบรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (วฐ.๒ หรือ วฐ.๒/๑) ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	เกณฑ์ผ่านร้อยละ	คะแนนที่ได้
การประเมินผลการปฏิบัติงาน			
๑. ผลงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ
๒. ผลงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณภาพการปฏิบัติงานมาตรฐานวิทยฐานะ
๓. ผลที่เกิดกับผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และสถานศึกษา
รวมคะแนนผลการปฏิบัติงาน	๑๐๐		
สรุป ผลการประเมิน <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์			

(๒) การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ตามมาตรฐานทั่วไปนี้

การพัฒนางานตามข้อตกลง	เกณฑ์การประเมิน	ผลการประเมิน
ปิงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่..... ถึงวันที่.....	ต้องได้คะแนนจากกรรมการ แต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
ปิงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่..... ถึงวันที่.....		กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
สรุป ผลการประเมิน <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์		

๙.๓ ข้อมูลการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ

๙.๓.๑ ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร

ให้สถานศึกษา/ส่วนราชการด้านการศึกษา แล้วแต่กรณี นำข้อมูลของผู้ขอเข้าสู่ระบบ DPA ดังต่อไปนี้

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา เรื่อง.....
ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจริงในตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษาโดยมีรูปแบบตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

๙.๓.๒ ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ และส่งผลต่อคุณภาพ ผู้เรียนตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยมีรูปแบบตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

๙.๓.๓ ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ (เฉพาะผู้ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ)

ให้ผู้ขอเสนอผลงานทางวิชาการตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ในรูปแบบไฟล์ PDF เพื่อให้สถานศึกษา/หน่วยงานการศึกษา/ส่วนราชการ แล้วแต่กรณี นำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA

๑) เสนอผลงานทางวิชาการ จำนวน.....รายการ ดังนี้

(๑) ชื่อผลงาน

(๒) ชื่อผลงาน

๒) ผลงานทางวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่

สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ได้นำไปเผยแพร่.....
และงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai - Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ในรูปแบบไฟล์ PDF ให้ระบุชื่อวารสาร.....เลขมาตรฐานสากลประจำวารสาร (ISSN)เว็บไซต์

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้จัดทำคำขอ

...../...../.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

.....
.....

ลงชื่อ.....
(.....)
ตำแหน่ง.....
...../...../.....

หมายเหตุ แบบคำขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ที่กำหนดนี้ เป็นแบบคำขอเบื้องต้น เพื่อให้ผู้ขอใช้เป็นแนวทางในการจัดเตรียมข้อมูล และตรวจสอบคุณสมบัติก่อนยื่นคำขอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอ ก่อนนำเข้าสู่ระบบ DPA ต่อไป ซึ่งการนำเข้าข้อมูลคำขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในระบบ DPA

แบบประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒
ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่ง.....ผู้บริหารสถานศึกษา..... วิทยฐานะ.....ชำนาญการ
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....
 รั้งเงินเดือนในอันดับ คศ.อัตราเงินเดือน บาทสถานศึกษา
 สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร
เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และ ข้อ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ มุ่งผลลัพธ์ผู้เรียนเป็นสำคัญ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ส่งเสริมผู้เรียนในด้านการเรียนรู้ พัฒนาการ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ สุขภาพ หรือความเป็นอยู่ของผู้เรียน	
๒) ผู้เรียนเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับผลโดยตรง	
๓) ดำเนินการได้ตรงจุดหรือตรงกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียน	
๔) แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาของผู้เรียน	
๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลดีต่อผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ มุ่งคุณภาพหลักสูตรและคุณภาพผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ปรับปรุง พัฒนา หลักสูตร กิจกรรมเสริมการเรียนการสอน หรือ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ในการเรียนการสอน ๒) เป็นการสร้างความรู้ ประสบการณ์ใหม่ ให้กับผู้เรียน ๓) ดำเนินการได้สอดคล้องกับสภาพผู้เรียนและบริบทสถานศึกษา ๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาการใช้หลักสูตรและการเรียนการสอนของสถานศึกษา ๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของครู และผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) เป็นการเสริมสร้างสมรรถนะจากการลงมือปฏิบัติจริงของผู้เกี่ยวข้อง ๒) ครูได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการสอนหรือการทำงาน ๓) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามหลักสูตร ๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาสมรรถนะของครูและนักเรียน ๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหา ที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๔ มุ่งพัฒนาครู โดยใช้ระบบให้คำปรึกษา ชี้นำ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการสอนหรือการทำงานร่วมกัน ๒) เป็นผู้ชี้แนะในการพัฒนาการสอนของครู ๓) เป็นผู้นำ PLC ในกระบวนการพัฒนาการสอนของครู ๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาคคุณภาพการสอนของครู ๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาคคุณภาพการสอนของครู	

ตัวชี้วัดที่ ๕ มุ่งพัฒนาระบบและกระบวนการทำงาน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) การวิเคราะห์และออกแบบกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบมีขั้นตอน และวิธีปฏิบัติชัดเจน ๒) มีการพัฒนาคุณภาพของระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง ๓) ระบบการทำงานมีความยั่งยืน (ไม่ใช่การทำงานเฉพาะหน้า) ๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาระบบการทำงานในสถานศึกษา ๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๒ มุ่งนวัตกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) เป้าหมายการพัฒนาเพื่อเปลี่ยนแปลงสถานศึกษามีความชัดเจนและไปถึงได้ ๒) การทำงานของสถานศึกษามีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๓) มีการนำนวัตกรรมหรือเครื่องมือบริหารจัดการมาประยุกต์ใช้ ๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๓ มุ่งระดมทรัพยากร เครือข่าย และความร่วมมือ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) มีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ๒) มีการใช้เครือข่ายในการระดมทรัพยากรและความร่วมมือ จากภายนอกสถานศึกษา ๓) สถานศึกษาได้รับประโยชน์จากเครือข่ายความร่วมมือ ๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาของสถานศึกษาโดยใช้เครือข่ายการทำงาน ๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๔ มุ่งสร้างภาวะผู้นำร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) มีการทำงานเป็นทีมและเรียนรู้ร่วมกัน ๒) กระบวนการทำงานเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓) แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา ๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาร่วมกันของครู ๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหา ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อการทำงานของครู	

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของข้อตกลงการพัฒนางาน ๒) เหมาะสมกับบริบทและสภาพของครูและนักเรียน ๓) สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน ๔) เกิดขึ้นจากผลการปฏิบัติร่วมกันของครูในสถานศึกษา ไม่ใช่ผลงานของคนใดคนหนึ่ง ๕) เหมาะสม คุ่มค่า และเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ทักษะพื้นฐานของผู้เรียน เช่น การสื่อสาร การเรียนรู้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทักษะชีวิต ทักษะการคิด เป็นต้น ๒) คุณภาพชีวิต หรือสุขภาวะด้านการเรียนรู้ หรือพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมของผู้เรียน ๓) การบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross – functional Skills) ของผู้เรียน เช่น ทักษะกระบวนการ ทักษะทางสังคม ทักษะการจัดการ ทักษะเฉพาะทาง ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน เป็นต้น ๔) ผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ได้รับผลการพัฒนา ไม่ใช่เฉพาะผู้เรียนคนใดคนหนึ่ง ๕) ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนมีความต่อเนื่อง ยั่งยืน และส่งผลต่อผู้เรียนในระยะยาว	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษา

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ทักษะการสอน หรือทักษะวิชาการ หรือทักษะการจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร และการเรียนการสอน ๒) การเรียนรู้ร่วมกันของครูในลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ๓) ทักษะการทำงานเป็นทีม และความรักสามัคคีในองค์กร ๔) ภาวะผู้นำร่วมของครูในการพัฒนาสถานศึกษา ๕) ความทุ่มเท เสียสละ และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ๒) การทำงานของครูเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ๓) ปรากฏผลการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียน ๔) ปรากฏผลการพัฒนาสถานศึกษาจากความร่วมมือกับชุมชนหรือองค์กรต่าง ๆ ๕) การยอมรับในคุณภาพของสถานศึกษาจากหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง	

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แบบสรุปผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล..... ตำแหน่ง.....
 รั้งเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
 สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร

ตัวชี้วัดทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร	คะแนน	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๒.๕)
๑. มุ่งผลลัพธ์ผู้เรียนเป็นสำคัญ		
๒. มุ่งคุณภาพหลักสูตรและคุณภาพผู้เรียน		
๓. มุ่งพัฒนาสมรรถนะของครู และผู้เรียน		
๔. มุ่งพัฒนาครู โดยใช้ระบบให้คำปรึกษา ชี้แนะ		
๕. มุ่งพัฒนาระบบและกระบวนการทำงาน		
๖. มุ่งนวัตกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์		
๗. มุ่งระดมทรัพยากร เครือข่าย และความร่วมมือ		
๘. มุ่งสร้างภาวะผู้นำร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

ตัวชี้วัดผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา	คะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๕)
๑. ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการ ของผู้บริหารสถานศึกษา		
๒. ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน		
๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษา		
๔. ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน
 (.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่ง.....ผู้บริหารสถานศึกษา..... วิทยฐานะ.....ชำนาญการพิเศษ
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....ชำนาญการ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....

**ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร
เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)**

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และ ข้อ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

**ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร
ตัวชี้วัดที่ ๑ มุ่งผลลัพธ์ผู้เรียนเป็นสำคัญ**

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ส่งเสริมผู้เรียนในด้านการเรียนรู้ พัฒนาการ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ สุขภาวะ หรือความเป็นอยู่ ของผู้เรียน ๒) ผู้เรียนเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับผลโดยตรง ๓) ดำเนินการได้ตรงจุดหรือตรงกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียน ๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มเพื่อส่งเสริมผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ๕) แสดงให้เห็นถึงผลการประยุกต์ใช้กิจกรรมหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการส่งเสริมผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ มุ่งคุณภาพหลักสูตรและคุณภาพผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ปรับปรุง พัฒนา หลักสูตร กิจกรรมเสริมการเรียนการสอนหรือ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ในการเรียนการสอน ๒) เป็นการสร้างความรู้ ประสบการณ์ใหม่ ให้กับผู้เรียน ๓) ดำเนินการได้สอดคล้องกับสภาพผู้เรียนและบริบทสถานศึกษา ๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มในการพัฒนาคุณภาพหลักสูตรและการเรียนการสอนของสถานศึกษา ๕) แสดงให้เห็นถึงผลของการริเริ่มในการพัฒนาคุณภาพหลักสูตรและการเรียนการสอน ของสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของครู และผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) เป็นการเสริมสร้างสมรรถนะจากการลงมือปฏิบัติจริงของผู้เกี่ยวข้อง ๒) ครูได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการสอนหรือการทำงาน ๓) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามหลักสูตร ๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มในการพัฒนาสมรรถนะของครูและนักเรียน ๕) แสดงให้เห็นถึงผลของการริเริ่มในการพัฒนาสมรรถนะของครูและนักเรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๔ มุ่งพัฒนาครู โดยใช้ระบบให้คำปรึกษา ชี้นำ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการสอน หรือการทำงานร่วมกัน ๒) เป็นผู้ชี้แนะในการพัฒนาการสอนของครู ๓) เป็นผู้นำ PLC ในกระบวนการพัฒนาการสอนของครู ๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มในการพัฒนาครูภายในสถานศึกษา ๕) แสดงให้เห็นถึงผลของการริเริ่มในการพัฒนาครูภายในสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๕ มุ่งพัฒนาระบบและกระบวนการทำงาน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) การวิเคราะห์และออกแบบกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนและวิธีปฏิบัติชัดเจน ๒) มีการพัฒนาคุณภาพของระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง ๓) ระบบการทำงานมีความยั่งยืน (ไม่ใช่การทำงานเฉพาะหน้า) ๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มระบบการทำงานใหม่ ๆ ของสถานศึกษา ๕) แสดงให้เห็นถึงผลของการริเริ่มในการพัฒนาระบบการทำงานของสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๖ มุ่งนวัตกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) เป้าหมายการพัฒนาเพื่อเปลี่ยนแปลงสถานศึกษามีความชัดเจนและไปถึงได้ ๒) การทำงานของสถานศึกษามีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๓) มีการนำนวัตกรรมหรือเครื่องมือบริหารจัดการมาประยุกต์ใช้ ๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มในการนำนวัตกรรมหรือเครื่องมือบริหารจัดการมาใช้พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ๕) แสดงให้เห็นถึงผลของการริเริ่มในการใช้นวัตกรรมหรือเครื่องมือบริหารจัดการในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๗ มุ่งระดมทรัพยากร เครือข่าย และความร่วมมือ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) มีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ๒) มีการใช้เครือข่ายในการระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากภายนอกสถานศึกษา ๓) สถานศึกษาได้รับประโยชน์จากเครือข่ายความร่วมมือ ๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มในการใช้เครือข่ายการทำงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ๕) แสดงให้เห็นถึงผลของการริเริ่มในการใช้เครือข่ายการทำงาน	

ตัวชี้วัดที่ ๔ มุ่งสร้างภาวะผู้นำร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) มีการทำงานเป็นทีมและเรียนรู้ร่วมกัน ๒) กระบวนการทำงานเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓) แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา ๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มให้เกิดการทำงานร่วมกันของครู ๕) แสดงให้เห็นถึงผลการริเริ่มที่ส่งผลดีต่อการทำงานร่วมกันของครู	

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของข้อตกลงการพัฒนางาน ๒) เหมาะสมกับบริบทและสภาพของครูและนักเรียน ๓) สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน ๔) เกิดขึ้นจากผลการปฏิบัติร่วมกันของครูในสถานศึกษา ไม่ใช่ผลงานของคนใดคนหนึ่ง ๕) เหมาะสม คุ่มค่า และเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ทักษะพื้นฐานของผู้เรียน เช่น การสื่อสาร การเรียนรู้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทักษะชีวิต ทักษะการคิด เป็นต้น ๒) คุณภาพชีวิต หรือสุขภาวะด้านการเรียนรู้ หรือพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมของผู้เรียน ๓) การบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross – functional Skills) ของผู้เรียน เช่น ทักษะกระบวนการ ทักษะทางสังคม ทักษะการจัดการ ทักษะเฉพาะทาง ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน เป็นต้น ๔) ผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ได้รับผลการพัฒนา ไม่ใช่เฉพาะผู้เรียนคนใดคนหนึ่ง ๕) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนมีความต่อเนื่อง ยั่งยืน และส่งผลต่อผู้เรียนในระยะยาว	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ทักษะการสอน หรือทักษะวิชาการ หรือทักษะการจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร และการเรียนการสอน ๒) การเรียนรู้ร่วมกันของครูในลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ๓) ทักษะการทำงานเป็นทีม และความรักสามัคคีในองค์กร ๔) ภาวะผู้นำร่วมของครูในการพัฒนาสถานศึกษา ๕) ความทุ่มเท เสียสละ และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ๒) การทำงานของครูเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ๓) ปราบกฏผลการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียน ๔) ปราบกฏผลการพัฒนาสถานศึกษาจากความร่วมมือกับชุมชนหรือองค์กรต่าง ๆ ๕) การยอมรับในคุณภาพของสถานศึกษาจากหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง	

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แบบสรุปผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล..... ตำแหน่ง..... วิทยฐานะ...ชำนาญการ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
 สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร

ตัวชี้วัดทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร	คะแนน	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๒.๕)
๑. มุ่งผลลัพธ์ผู้เรียนเป็นสำคัญ		
๒. มุ่งคุณภาพหลักสูตรและคุณภาพผู้เรียน		
๓. มุ่งพัฒนาสมรรถนะของครู และผู้เรียน		
๔. มุ่งพัฒนาครู โดยใช้ระบบให้คำปรึกษา ชี้แนะ		
๕. มุ่งพัฒนาระบบและกระบวนการทำงาน		
๖. มุ่งนวัตกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์		
๗. มุ่งระดมทรัพยากร เครือข่าย และความร่วมมือ		
๘. มุ่งสร้างภาวะผู้นำร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

ตัวชี้วัดผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา	คะแนน	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๕)
๑. ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการ ของผู้บริหารสถานศึกษา		
๒. ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน		
๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษา		
๔. ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่ง.....ผู้บริหารสถานศึกษา..... วิทยฐานะ.....เชี่ยวชาญ
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....ชำนาญการพิเศษ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....

**ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร
เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)**

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และ ข้อ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

**ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร
ตัวชี้วัดที่ ๑ มุ่งผลลัพธ์ผู้เรียนเป็นสำคัญ**

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ส่งเสริมผู้เรียนในด้านการเรียนรู้ พัฒนาการ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ สุขภาวะ หรือความเป็นอยู่ ของผู้เรียน ๒) ผู้เรียนเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับผลโดยตรง ๓) ดำเนินการได้ตรงจุดหรือตรงกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียน ๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ ในการส่งเสริมผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการในการส่งเสริมผู้เรียนในด้านต่าง ๆ จนได้ผลดียิ่งขึ้น	

ตัวชี้วัดที่ ๒ มุ่งคุณภาพหลักสูตรและคุณภาพผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ปรับปรุง พัฒนา หลักสูตร กิจกรรมเสริมการเรียนการสอน หรือ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ในการเรียนการสอน ๒) เป็นการสร้างความรู้ ประสบการณ์ใหม่ ให้กับผู้เรียน ๓) ดำเนินการได้สอดคล้องกับสภาพผู้เรียนและบริบทสถานศึกษา ๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาคุณภาพหลักสูตรและการเรียนการสอน ของสถานศึกษา ๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการในการพัฒนาคุณภาพหลักสูตรและการเรียนการสอน ของสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของครู และผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) เป็นการเสริมสร้างสมรรถนะจากการลงมือปฏิบัติจริงของผู้เกี่ยวข้อง ๒) ครูได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการสอนหรือการทำงาน ๓) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามหลักสูตร ๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาสมรรถนะครูและนักเรียน ๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการในการพัฒนาสมรรถนะครูและนักเรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๔ มุ่งพัฒนาครู โดยใช้ระบบให้คำปรึกษา ชี้นำ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการสอน หรือการทำงานร่วมกัน ๒) เป็นผู้ชี้แนะในการพัฒนาการสอนของครู ๓) เป็นผู้นำ PLC ในกระบวนการพัฒนาการสอนของครู ๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาครูของสถานศึกษา ๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการในการพัฒนาครูของสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๕ มุ่งพัฒนาระบบและกระบวนการทำงาน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) การวิเคราะห์และออกแบบกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนและวิธีปฏิบัติชัดเจน ๒) มีการพัฒนาคุณภาพของระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง ๓) ระบบการทำงานมีความยั่งยืน (ไม่ใช่การทำงานเฉพาะหน้า) ๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาระบบการทำงานของสถานศึกษา ๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการในการพัฒนาระบบการทำงานของสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๖ มุ่งนวัตกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) เป้าหมายการพัฒนาเพื่อเปลี่ยนแปลงสถานศึกษามีความชัดเจนและไปถึงได้ ๒) การทำงานของสถานศึกษามีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๓) มีการนำนวัตกรรมหรือเครื่องมือบริหารจัดการมาประยุกต์ใช้ ๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๗ มุ่งระดมทรัพยากร เครือข่าย และความร่วมมือ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) มีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ๒) มีการใช้เครือข่ายในการระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากภายนอกสถานศึกษา ๓) สถานศึกษาได้รับประโยชน์จากเครือข่ายความร่วมมือ ๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	

ตัวชี้วัดที่ ๔ มุ่งสร้างภาวะผู้นำร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) มีการทำงานเป็นทีมและเรียนรู้ร่วมกัน ๒) กระบวนการทำงานเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓) แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา ๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างกระบวนการทำงานร่วมกันของครู ๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างกระบวนการทำงานร่วมกันของครู	

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของข้อตกลงการพัฒนางาน ๒) เหมาะสมกับบริบทและสภาพของครูและนักเรียน ๓) สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน ๔) เกิดขึ้นจากผลการปฏิบัติร่วมกันของครูในสถานศึกษา ไม่ใช่ผลงานของคนใดคนหนึ่ง ๕) เหมาะสม คุ่มค่า และเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ทักษะพื้นฐานของผู้เรียน เช่น การสื่อสาร การเรียนรู้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทักษะชีวิต ทักษะการคิด เป็นต้น ๒) คุณภาพชีวิต หรือสุขภาวะด้านการเรียนรู้ หรือพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมของผู้เรียน ๓) การบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross – functional Skills) ของผู้เรียน เช่น ทักษะกระบวนการ ทักษะทางสังคม ทักษะการจัดการ ทักษะเฉพาะทาง ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน เป็นต้น ๔) ผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ได้รับผลการพัฒนา ไม่ใช่เฉพาะผู้เรียนคนใดคนหนึ่ง ๕) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนมีความต่อเนื่อง ยั่งยืน และส่งผลต่อผู้เรียนในระยะยาว	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ทักษะการสอน หรือทักษะวิชาการ หรือทักษะการจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร และการเรียนการสอน ๒) การเรียนรู้ร่วมกันของครูในลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ๓) ทักษะการทำงานเป็นทีม และความรักสามัคคีในองค์กร ๔) ภาวะผู้นำร่วมของครูในการพัฒนาสถานศึกษา ๕) ความทุ่มเท เสียสละ และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ๒) การทำงานของครูเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ๓) ปราบกฏผลการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียน ๔) ปราบกฏผลการพัฒนาสถานศึกษาจากความร่วมมือกับชุมชนหรือองค์กรต่าง ๆ ๕) การยอมรับในคุณภาพของสถานศึกษาจากหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง	

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แบบสรุปผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....ชำนาญการพิเศษ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
 สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร

ตัวชี้วัดทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร	คะแนน	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๒.๕)
๑. มุ่งผลลัพธ์ผู้เรียนเป็นสำคัญ		
๒. มุ่งคุณภาพหลักสูตรและคุณภาพผู้เรียน		
๓. มุ่งพัฒนาสมรรถนะของครู และผู้เรียน		
๔. มุ่งพัฒนาครู โดยใช้ระบบให้คำปรึกษา ชี้แนะ		
๕. มุ่งพัฒนาระบบและกระบวนการทำงาน		
๖. มุ่งนวัตกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์		
๗. มุ่งระดมทรัพยากร เครือข่าย และความร่วมมือ		
๘. มุ่งสร้างภาวะผู้นำร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

ตัวชี้วัดผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา	คะแนน	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๕)
๑. ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการ ของผู้บริหารสถานศึกษา		
๒. ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน		
๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษา		
๔. ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่ง.....ผู้บริหารสถานศึกษา..... วิทยฐานะ.....เชี่ยวชาญพิเศษ
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....เชี่ยวชาญ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ.อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....

**ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร
เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)**

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และ ข้อ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

**ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร
ตัวชี้วัดที่ ๑ มุ่งผลลัพธ์ผู้เรียนเป็นสำคัญ**

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ส่งเสริมผู้เรียนในด้านการเรียนรู้ พัฒนาการ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ สุขภาวะ หรือความเป็นอยู่ ของผู้เรียน ๒) ผู้เรียนเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับผลโดยตรง ๓) ดำเนินการได้ตรงจุดหรือตรงกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียน ๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมส่งเสริมผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้เรียนจนเป็นที่ประจักษ์	

ตัวชี้วัดที่ ๒ มุ่งคุณภาพหลักสูตรและคุณภาพผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ปรับปรุง พัฒนา หลักสูตร กิจกรรมเสริมการเรียนการสอน หรือ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ในการเรียนการสอน ๒) เป็นการสร้างความรู้ ประสบการณ์ใหม่ ให้กับผู้เรียน ๓) ดำเนินการได้สอดคล้องกับสภาพผู้เรียนและบริบทสถานศึกษา ๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมหลักสูตร และการเรียนการสอนของสถานศึกษา ในการพัฒนาผู้เรียน ๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับครู นักเรียน หรือสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของครู และผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) เป็นการเสริมสร้างสมรรถนะจากการลงมือปฏิบัติจริงของผู้เกี่ยวข้อง ๒) ครูได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการสอนหรือการทำงาน ๓) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามหลักสูตร ๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมการพัฒนาสมรรถนะครูและนักเรียน ๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับครู นักเรียน หรือสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๔ มุ่งพัฒนาครู โดยใช้ระบบให้คำปรึกษา ชี้นำ (Mentor Coaching)

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการสอน หรือการทำงานร่วมกัน ๒) เป็นผู้ชี้แนะในการพัฒนาการสอนของครู ๓) เป็นผู้นำ PLC ในกระบวนการพัฒนาการสอนของครู ๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมการพัฒนาครูของสถานศึกษา ๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับครู นักเรียน หรือสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๕ มุ่งพัฒนาระบบและกระบวนการทำงาน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) การวิเคราะห์และออกแบบกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนและวิธีปฏิบัติชัดเจน ๒) มีการพัฒนาคุณภาพของระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง ๓) ระบบการทำงานมีความยั่งยืน (ไม่ใช่การทำงานเฉพาะหน้า) ๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมการบริหารจัดการเชิงระบบของสถานศึกษา ๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๖ มุ่งนวัตกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) เป้าหมายการพัฒนาเพื่อเปลี่ยนแปลงสถานศึกษามีความชัดเจนและไปถึงได้ ๒) การทำงานของสถานศึกษามีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๓) มีการนำนวัตกรรมหรือเครื่องมือบริหารจัดการมาประยุกต์ใช้ ๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมพัฒนาองค์กรการเรียนรู้ของสถานศึกษา ๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อคุณภาพสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๗ มุ่งระดมทรัพยากร เครือข่าย และความร่วมมือ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) มีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ๒) มีการใช้เครือข่ายในการระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากภายนอกสถานศึกษา ๓) สถานศึกษาได้รับประโยชน์จากเครือข่ายความร่วมมือ ๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรม การระดมทรัพยากร การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา ๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๔ มุ่งสร้างภาวะผู้นำร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) มีการทำงานเป็นทีมและเรียนรู้ร่วมกัน ๒) กระบวนการทำงานเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓) แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา ๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรม การสร้างกระบวนการทำงานร่วมกันของครู ๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นส่งผลลัพธ์ที่ดียิ่งต่อผลลัพธ์การทำงานของครู	

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของข้อตกลงการพัฒนางาน ๒) เหมาะสมกับบริบทและสภาพของครูและนักเรียน ๓) สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน ๔) เกิดขึ้นจากผลการปฏิบัติร่วมกันของครูในสถานศึกษา ไม่ใช่ผลงานของคนใดคนหนึ่ง ๕) เหมาะสม คุ่มค่า และเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ทักษะพื้นฐานของผู้เรียน เช่น การสื่อสาร การเรียนรู้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทักษะชีวิต ทักษะการคิด เป็นต้น ๒) คุณภาพชีวิต หรือสุขภาวะด้านการเรียนรู้ หรือพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมของผู้เรียน ๓) การบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross – functional Skills) ของผู้เรียน เช่น ทักษะกระบวนการ ทักษะทางสังคม ทักษะการจัดการ ทักษะเฉพาะทาง ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน เป็นต้น ๔) ผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ได้รับผลการพัฒนา ไม่ใช่เฉพาะผู้เรียนคนใดคนหนึ่ง ๕) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนมีความต่อเนื่อง ยั่งยืน และส่งผลต่อผู้เรียนในระยะยาว	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ทักษะการสอน หรือทักษะวิชาการ หรือทักษะการจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร และการเรียนการสอน ๒) การเรียนรู้ร่วมกันของครูในลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ๓) ทักษะการทำงานเป็นทีม และความรักสามัคคีในองค์กร ๔) ภาวะผู้นำร่วมของครูในการพัฒนาสถานศึกษา ๕) ความทุ่มเท เสียสละ และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ๒) การทำงานของครูเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ๓) ปราบกฏผลการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียน ๔) ปราบกฏผลการพัฒนาสถานศึกษาจากความร่วมมือกับชุมชนหรือองค์กรต่าง ๆ ๕) การยอมรับในคุณภาพของสถานศึกษาจากหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง	

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แบบสรุปผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....เชี่ยวชาญ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ.อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
 สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร

ตัวชี้วัดทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร	คะแนน	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๒.๕)
๑. มุ่งผลลัพธ์ผู้เรียนเป็นสำคัญ		
๒. มุ่งคุณภาพหลักสูตรและคุณภาพผู้เรียน		
๓. มุ่งพัฒนาสมรรถนะของครู และผู้เรียน		
๔. มุ่งพัฒนาครู โดยใช้ระบบให้คำปรึกษา ชี้แนะ		
๕. มุ่งพัฒนาระบบและกระบวนการทำงาน		
๖. มุ่งนวัตกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์		
๗. มุ่งระดมทรัพยากร เครือข่าย และความร่วมมือ		
๘. มุ่งสร้างภาวะผู้นำร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

ตัวชี้วัดผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา	คะแนน	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๕)
๑. ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการ ของผู้บริหารสถานศึกษา		
๒. ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน		
๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษา		
๔. ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แบบประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒
ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ระดับอาชีวศึกษา

แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่ง.....ผู้บริหารสถานศึกษา..... วิทยฐานะ.....ชำนาญการ
ระดับอาชีวศึกษา

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....
รับเงินเดือนในอันดับ คศ.อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร
เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และ ข้อ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ มุ่งผลลัพธ์ผู้เรียนเป็นสำคัญ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ส่งเสริมผู้เรียนในด้านการเรียนรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ๒) ผู้เรียนเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับผลโดยตรง ๓) ดำเนินการส่งเสริมผู้เรียนในด้านการเรียนรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้ตรงเป้าประสงค์ หรือตรงกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียน ๔) แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาของผู้เรียน ๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหา ที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ มุ่งคุณภาพหลักสูตรและคุณภาพผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ปรับปรุง พัฒนา หลักสูตร กิจกรรมเสริมการเรียนการสอน หรือ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ในการเรียนการสอน ๒) มีการสร้างความรู้ ประสบการณ์ใหม่ ให้กับผู้เรียน ๓) ดำเนินการปรับปรุง พัฒนา หลักสูตร กิจกรรมเสริมการเรียน การสอน หรือ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ในการเรียน การสอน ได้สอดคล้องกับสภาพผู้เรียนและบริบทสถานศึกษา ๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาคำถามหลักสูตรและการเรียนการสอนของสถานศึกษา ๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของครู และผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) เสริมสร้างสมรรถนะจากการลงมือปฏิบัติจริงของผู้เกี่ยวข้อง ๒) มีการพัฒนาสมรรถนะครูในการสอนหรือการทำงาน ๓) ดำเนินการเสริมสร้างสมรรถนะจากการลงมือปฏิบัติจริงของผู้เกี่ยวข้อง ที่ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามหลักสูตร ๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาสมรรถนะของครูและนักเรียน ๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหา ที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๔ มุ่งพัฒนาครู โดยใช้ระบบให้คำปรึกษา ชี้นำ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ดำเนินการให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการสอน หรือการทำงานร่วมกัน ๒) เป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาตนเองของครู ๓) เป็นผู้นำในกระบวนการพัฒนาการเรียนการสอนของครู ๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาคุณภาพการสอนของครู ๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาคุณภาพการสอนของครู	

ตัวชี้วัดที่ ๕ มุ่งพัฒนาระบบและกระบวนการทำงาน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) วิเคราะห์และออกแบบกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนและวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน ๒) พัฒนาคุณภาพของระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง ๓) พัฒนาระบบการทำงานอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาระบบการทำงานในสถานศึกษา ๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหา ที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๖ มุ่งนวัตกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) เป้าหมายการพัฒนาเพื่อเปลี่ยนแปลงสถานศึกษามีความชัดเจนและไปถึงได้ ๒) การทำงานของสถานศึกษามีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๓) มีการนำนวัตกรรมหรือเครื่องมือบริหารจัดการมาประยุกต์ใช้ ๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหา ที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๗ มุ่งระดมทรัพยากร เครือข่าย และความร่วมมือ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองชุมชน และเครือข่าย ๒) ระดมทรัพยากรจากเครือข่ายภายในและภายนอกสถานศึกษา ๓) ดำเนินการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย ที่ทำให้สถานศึกษาได้รับประโยชน์จากความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย ๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาของสถานศึกษาโดยใช้เครือข่ายการทำงาน ๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหา ที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๔ มุ่งสร้างภาวะผู้นำร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ทำงานเป็นทีมและเรียนรู้ร่วมกัน ๒) กระบวนการทำงานเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓) แสดงให้เห็นถึงการมีภาวะผู้นำและเป็นผู้ตามที่ดีในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา ๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาการทำงานร่วมกันของครู ๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหา ส่งผลพัทธ์ที่ดีต่อการทำงานของครู	

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของข้อตกลงการพัฒนางาน ๒) เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ๓) สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ผู้ปกครองหรือสถานประกอบการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และชุมชน) ๔) เกิดขึ้นจากผลการปฏิบัติร่วมกันของครูในสถานศึกษา และเครือข่าย ๕) เหมาะสม คุ่มค่า และเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ทักษะพื้นฐานของผู้เรียน เช่น การสื่อสาร การเรียนรู้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทักษะชีวิต ทักษะการคิด เป็นต้น ๒) คุณภาพชีวิต หรือสุขภาวะด้านการเรียนรู้ หรือพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมของผู้เรียน ๓) การบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross – functional Skills) ของผู้เรียน เช่น ทักษะกระบวนการ ทักษะทางสังคม ทักษะการจัดการ ทักษะเฉพาะทาง ทักษะการแก้ปัญหา ที่ซับซ้อน เป็นต้น ๔) ผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ได้รับผลการพัฒนา ไม่ใช่เฉพาะผู้เรียนคนใดคนหนึ่ง ๕) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนมีความต่อเนื่อง ยั่งยืน และส่งผลต่อผู้เรียนในระยะยาว	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ทักษะการสอน หรือทักษะวิชาการ หรือทักษะการจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร และการเรียนการสอน ๒) การเรียนรู้ร่วมกันของครูในลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ๓) ทักษะการทำงานเป็นทีม และความรักสามัคคีในองค์กร ๔) ภาวะผู้นำร่วมของครูในการพัฒนาสถานศึกษา ๕) ความทุ่มเท เสียสละ และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ๒) การทำงานของครูเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ๓) ปราบกฏผลการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียน ๔) ปราบกฏผลการพัฒนาสถานศึกษาจากความร่วมมือกับชุมชนหรือองค์กรต่าง ๆ ๕) การยอมรับในคุณภาพของสถานศึกษาจากหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง	

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แบบสรุปผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....
 รั้งเงินเดือนในอันดับ คศ.อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
 สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร

ตัวชี้วัดทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร	คะแนน	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๒.๕)
๑. มุ่งผลลัพธ์ผู้เรียนเป็นสำคัญ		
๒. มุ่งคุณภาพหลักสูตรและคุณภาพผู้เรียน		
๓. มุ่งพัฒนาสมรรถนะของครู และผู้เรียน		
๔. มุ่งพัฒนาครู โดยใช้ระบบให้คำปรึกษา ชี้นำ		
๕. มุ่งพัฒนาระบบและกระบวนการทำงาน		
๖. มุ่งนวัตกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์		
๗. มุ่งระดมทรัพยากร เครือข่าย และความร่วมมือ		
๘. มุ่งสร้างภาวะผู้นำร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา

 ผ่าน ไม่ผ่าน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

ตัวชี้วัดผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา	คะแนน	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๕)
๑. ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการ ของผู้บริหารสถานศึกษา		
๒. ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน		
๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษา		
๔. ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา

 ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่ง.....ผู้บริหารสถานศึกษา..... วิทยฐานะ.....ชำนาญการพิเศษ
ระดับอาชีวศึกษา

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....ชำนาญการ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ.อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....

**ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร
เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)**

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และ ข้อ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ มุ่งผลลัพธ์ผู้เรียนเป็นสำคัญ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ส่งเสริมผู้เรียนในด้านการเรียนรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ๒) ผู้เรียนเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับผลโดยตรง ๓) ดำเนินการส่งเสริมผู้เรียนในด้านการเรียนรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้ตรงเป้าประสงค์ หรือตรงกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียน ๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มเพื่อส่งเสริมผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ๕) แสดงให้เห็นถึงผลการประยุกต์ใช้กิจกรรม หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการส่งเสริมผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ มุ่งคุณภาพหลักสูตรและคุณภาพผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ปรับปรุง พัฒนา หลักสูตร กิจกรรมเสริมการเรียนการสอนหรือ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ในการเรียน การสอน ๒) มีการสร้างความรู้ ประสบการณ์ใหม่ ให้กับผู้เรียน ๓) ดำเนินการปรับปรุง พัฒนา หลักสูตร กิจกรรมเสริมการเรียน การสอน หรือ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ในการเรียนการสอน ได้สอดคล้องกับสภาพผู้เรียนและบริบทสถานศึกษา ๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มในการพัฒนาคุณภาพหลักสูตรและการเรียนการสอนของสถานศึกษา ๕) แสดงให้เห็นถึงผลของการริเริ่มในการพัฒนาคุณภาพหลักสูตรและการเรียน การสอนของสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของครู และผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) เสริมสร้างสมรรถนะจากการลงมือปฏิบัติจริงของผู้เกี่ยวข้อง ๒) มีการพัฒนาสมรรถนะครูในการสอนหรือการทำงาน ๓) ดำเนินการเสริมสร้างสมรรถนะจากการลงมือปฏิบัติจริงของผู้เกี่ยวข้อง ที่ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามหลักสูตร ๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มในการพัฒนาสมรรถนะของครูและนักเรียน ๕) แสดงให้เห็นถึงผลของการริเริ่มในการพัฒนาสมรรถนะของครูและนักเรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๔ มุ่งพัฒนาครู โดยใช้ระบบให้คำปรึกษา ชี้นำ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ดำเนินการให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการสอน หรือการทำงานร่วมกัน ๒) เป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาตนเองของครู ๓) เป็นผู้นำในกระบวนการพัฒนาการเรียนการสอนของครู ๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มในการพัฒนาครู ภายในสถานศึกษา ๕) แสดงให้เห็นถึงผลของการริเริ่มในการพัฒนาครู ภายในสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๕ มุ่งพัฒนาระบบและกระบวนการทำงาน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) วิเคราะห์และออกแบบกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนและวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน ๒) พัฒนาคูณภาพของระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง ๓) พัฒนาระบบการทำงานอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มระบบการทำงานใหม่ ๆ ของสถานศึกษา ๕) แสดงให้เห็นถึงผลของการริเริ่มในการพัฒนาระบบการทำงานของสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๖ มุ่งนวัตกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) เป้าหมายการพัฒนาเพื่อเปลี่ยนแปลงสถานศึกษามีความชัดเจนและไปถึงได้ ๒) การทำงานของสถานศึกษามีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๓) มีการนำนวัตกรรมหรือเครื่องมือบริหารจัดการมาประยุกต์ใช้ ๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มในการนำนวัตกรรม หรือเครื่องมือบริหารจัดการมาใช้พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ๕) แสดงให้เห็นถึงผลของการริเริ่มในการใช้นวัตกรรมหรือเครื่องมือบริหารจัดการในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๗ มุ่งระดมทรัพยากร เครือข่าย และความร่วมมือ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองชุมชน และเครือข่าย ๒) ระดมทรัพยากรจากเครือข่ายภายในและภายนอกสถานศึกษา ๓) ดำเนินการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองชุมชน และเครือข่าย ที่ทำให้สถานศึกษาได้รับประโยชน์จากความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย ๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มในการใช้เครือข่ายการทำงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ๕) แสดงให้เห็นถึงผลของการริเริ่มในการใช้เครือข่ายการทำงาน	

ตัวชี้วัดที่ ๔ มุ่งสร้างภาวะผู้นำร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ทำงานเป็นทีมและเรียนรู้ร่วมกัน ๒) กระบวนการทำงานเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓) แสดงให้เห็นถึงการมีภาวะผู้นำและเป็นผู้ตามที่ดีในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา ๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มให้เกิดการทำงานร่วมกันของครู ๕) แสดงให้เห็นถึงผลการริเริ่มที่ส่งผลดีต่อการทำงานร่วมกันของครู	

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของข้อตกลงการพัฒนางาน ๒) เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ๓) สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ผู้ปกครองหรือสถานประกอบการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และชุมชน) ๔) เกิดขึ้นจากผลการปฏิบัติร่วมกันของครูในสถานศึกษา และเครือข่าย ๕) เหมาะสม คุ่มค่า และเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ทักษะพื้นฐานของผู้เรียน เช่น การสื่อสาร การเรียนรู้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทักษะชีวิต ทักษะการคิด เป็นต้น ๒) คุณภาพชีวิต หรือสุขภาวะด้านการเรียนรู้ หรือพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมของผู้เรียน ๓) การบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross – functional Skills) ของผู้เรียน เช่น ทักษะกระบวนการ ทักษะทางสังคม ทักษะการจัดการ ทักษะเฉพาะทาง ทักษะการแก้ปัญหา ที่ซับซ้อน เป็นต้น ๔) ผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ได้รับผลการพัฒนา ไม่ใช่เฉพาะผู้เรียนคนใดคนหนึ่ง ๕) ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนมีความต่อเนื่อง ยั่งยืน และส่งผลต่อผู้เรียนในระยะยาว	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ทักษะการสอน หรือทักษะวิชาการ หรือทักษะการจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร และการเรียนการสอน ๒) การเรียนรู้ร่วมกันของครูในลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ๓) ทักษะการทำงานเป็นทีม และความรักสามัคคีในองค์กร ๔) ภาวะผู้นำร่วมของครูในการพัฒนาสถานศึกษา ๕) ความทุ่มเท เสียสละ และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ๒) การทำงานของครูเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ๓) ปราบกฏผลการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียน ๔) ปราบกฏผลการพัฒนาสถานศึกษาจากความร่วมมือกับชุมชนหรือองค์กรต่าง ๆ ๕) การยอมรับในคุณภาพของสถานศึกษาจากหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง	

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แบบสรุปผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....ชำนาญการ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ.อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
 สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร

ตัวชี้วัดทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร	คะแนน	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๒.๕)
๑. มุ่งผลลัพธ์ผู้เรียนเป็นสำคัญ		
๒. มุ่งคุณภาพหลักสูตรและคุณภาพผู้เรียน		
๓. มุ่งพัฒนาสมรรถนะของครู และผู้เรียน		
๔. มุ่งพัฒนาครู โดยใช้ระบบให้คำปรึกษา ชี้แนะ		
๕. มุ่งพัฒนาระบบและกระบวนการทำงาน		
๖. มุ่งนวัตกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์		
๗. มุ่งระดมทรัพยากร เครือข่าย และความร่วมมือ		
๘. มุ่งสร้างภาวะผู้นำร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

ตัวชี้วัดผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา	คะแนน	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๕)
๑. ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการ ของผู้บริหารสถานศึกษา		
๒. ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน		
๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษา		
๔. ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่ง.....ผู้บริหารสถานศึกษา..... วิทยฐานะ.....เชี่ยวชาญ
ระดับอาชีวศึกษา

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....ชำนาญการพิเศษ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ.อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร
เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และ ข้อ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ มุ่งผลลัพธ์ผู้เรียนเป็นสำคัญ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ส่งเสริมผู้เรียนในด้านการเรียนรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ๒) ผู้เรียนเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับผลโดยตรง ๓) ดำเนินการส่งเสริมผู้เรียนในด้านการเรียนรู้ ทักษะ สมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้ตรงเป้าหมายประสงค์ หรือตรงกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียน ๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการส่งเสริมผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการในการส่งเสริมผู้เรียนในด้านต่าง ๆ จนได้ผลดียิ่งขึ้น	

ตัวชี้วัดที่ ๒ มุ่งคุณภาพหลักสูตรและคุณภาพผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ปรับปรุง พัฒนา หลักสูตร กิจกรรมเสริมการเรียนการสอน หรือ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ในการเรียนการสอน ๒) มีการสร้างความรู้ ประสบการณ์ใหม่ ให้กับผู้เรียน ๓) ดำเนินการปรับปรุง พัฒนา หลักสูตร กิจกรรมเสริมการเรียนการสอน หรือ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ในการเรียนการสอน ได้สอดคล้องกับสภาพผู้เรียนและบริบทสถานศึกษา ๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาคุณภาพหลักสูตรและการเรียนการสอน ของสถานศึกษา ๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการในการพัฒนาคุณภาพหลักสูตรและการเรียนการสอน ของสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของครู และผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) เสริมสร้างสมรรถนะจากการลงมือปฏิบัติจริงของผู้เกี่ยวข้อง ๒) มีการพัฒนาสมรรถนะครูในการสอนหรือการทำงาน ๓) ดำเนินการเสริมสร้างสมรรถนะจากการลงมือปฏิบัติจริงของผู้เกี่ยวข้องที่ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามหลักสูตร ๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาสมรรถนะครูและนักเรียน ๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการในการพัฒนาสมรรถนะครูและนักเรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๔ มุ่งพัฒนาครู โดยใช้ระบบให้คำปรึกษา ชี้นำ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ดำเนินการให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการสอน หรือการทำงานร่วมกัน ๒) เป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาตนเองของครู ๓) เป็นผู้นำในกระบวนการพัฒนาการเรียนการสอนของครู ๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาครูของสถานศึกษา ๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการในการพัฒนาครูของสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๕ มุ่งพัฒนาระบบและกระบวนการทำงาน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) วิเคราะห์และออกแบบกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนและวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน ๒) พัฒนาคุณภาพของระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง ๓) พัฒนาระบบการทำงานอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาระบบการทำงานของสถานศึกษา ๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการในการพัฒนาระบบการทำงานของสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๖ มุ่งนวัตกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) เป้าหมายการพัฒนาเพื่อเปลี่ยนแปลงสถานศึกษามีความชัดเจนและไปถึงได้ ๒) การทำงานของสถานศึกษามีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๓) มีการนำนวัตกรรมหรือเครื่องมือบริหารจัดการมาประยุกต์ใช้ ๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๗ มุ่งระดมทรัพยากร เครือข่าย และความร่วมมือ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองชุมชน และเครือข่าย ๒) ระดมทรัพยากรจากเครือข่ายภายในและภายนอกสถานศึกษา ๓) ดำเนินการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองชุมชน และเครือข่าย ที่ทำให้สถานศึกษาได้รับประโยชน์จากความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย ๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	

ตัวชี้วัดที่ ๔ มุ่งสร้างภาวะผู้นำร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ทำงานเป็นทีมและเรียนรู้ร่วมกัน ๒) กระบวนการทำงานเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓) แสดงให้เห็นถึงการมีภาวะผู้นำและเป็นผู้ตามที่ดีในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา ๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างกระบวนการทำงานร่วมกันของครู ๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างกระบวนการทำงานร่วมกันของครู	

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของข้อตกลงการพัฒนางาน ๒) เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ๓) สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ผู้ปกครองหรือสถานประกอบการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และชุมชน) ๔) เกิดขึ้นจากผลการปฏิบัติร่วมกันของครูในสถานศึกษา และเครือข่าย ๕) เหมาะสม คุ่มค่า และเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ทักษะพื้นฐานของผู้เรียน เช่น การสื่อสาร การเรียนรู้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทักษะชีวิต ทักษะการคิด เป็นต้น ๒) คุณภาพชีวิต หรือสุขภาวะด้านการเรียนรู้ หรือพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมของผู้เรียน ๓) การบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross – functional Skills) ของผู้เรียน เช่น ทักษะกระบวนการ ทักษะทางสังคม ทักษะการจัดการ ทักษะเฉพาะทาง ทักษะการแก้ปัญหา ที่ซับซ้อน เป็นต้น ๔) ผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ได้รับผลการพัฒนา ไม่ใช่เฉพาะผู้เรียนคนใดคนหนึ่ง ๕) ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนมีความต่อเนื่อง ยั่งยืน และส่งผลต่อผู้เรียนในระยะยาว	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ทักษะการสอน หรือทักษะวิชาการ หรือทักษะการจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร และการเรียนการสอน ๒) การเรียนรู้ร่วมกันของครูในลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ๓) ทักษะการทำงานเป็นทีม และความรักสามัคคีในองค์กร ๔) ภาวะผู้นำร่วมของครูในการพัฒนาสถานศึกษา ๕) ความทุ่มเท เสียสละ และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ๒) การทำงานของครูเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ๓) ปราบกฏผลการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียน ๔) ปราบกฏผลการพัฒนาสถานศึกษาจากความร่วมมือกับชุมชนหรือองค์กรต่าง ๆ ๕) การยอมรับในคุณภาพของสถานศึกษาจากหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง	

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แบบสรุปผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....ชำนาญการพิเศษ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ.อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
 สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร

ตัวชี้วัดทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร	คะแนน	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๒.๕)
๑. มุ่งผลลัพธ์ผู้เรียนเป็นสำคัญ		
๒. มุ่งคุณภาพหลักสูตรและคุณภาพผู้เรียน		
๓. มุ่งพัฒนาสมรรถนะของครู และผู้เรียน		
๔. มุ่งพัฒนาครู โดยใช้ระบบให้คำปรึกษา ชี้แนะ		
๕. มุ่งพัฒนาระบบและกระบวนการทำงาน		
๖. มุ่งนวัตกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์		
๗. มุ่งระดมทรัพยากร เครือข่าย และความร่วมมือ		
๘. มุ่งสร้างภาวะผู้นำร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

ตัวชี้วัดผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา	คะแนน	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๕)
๑. ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการ ของผู้บริหารสถานศึกษา		
๒. ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน		
๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพครู ในสถานศึกษา		
๔. ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่ง.....ผู้บริหารสถานศึกษา..... วิทยฐานะ.....เชี่ยวชาญพิเศษ
ระดับอาชีวศึกษา

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....เชี่ยวชาญ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ.อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....

**ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร
เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)**

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และ ข้อ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ มุ่งผลลัพธ์ผู้เรียนเป็นสำคัญ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ส่งเสริมผู้เรียนในด้านการเรียนรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ๒) ผู้เรียนเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับผลโดยตรง ๓) ดำเนินการส่งเสริมผู้เรียนในด้านการเรียนรู้ ทักษะ สมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้ตรงเป้าประสงค์ หรือตรงกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียน ๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรม การส่งเสริมผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้เรียนจนเป็นที่ประจักษ์	

ตัวชี้วัดที่ ๒ มุ่งคุณภาพหลักสูตรและคุณภาพผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ปรับปรุง พัฒนา หลักสูตร กิจกรรมเสริมการเรียนการสอน หรือ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ในการเรียนการสอน ๒) มีการสร้างความรู้ ประสบการณ์ใหม่ ให้กับผู้เรียน ๓) ดำเนินการปรับปรุง พัฒนา หลักสูตร กิจกรรมเสริมการเรียนการสอน หรือ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ในการเรียนการสอน ได้สอดคล้องกับสภาพผู้เรียนและบริบทสถานศึกษา ๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนการสอนของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียน ๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับครู นักเรียน หรือสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของครู และผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) เสริมสร้างสมรรถนะจากการลงมือปฏิบัติจริงของผู้เกี่ยวข้อง ๒) มีการพัฒนาสมรรถนะครูในการสอนหรือการทำงาน ๓) ดำเนินการเสริมสร้างสมรรถนะจากการลงมือปฏิบัติจริงของผู้เกี่ยวข้องที่ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามหลักสูตร ๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมการพัฒนาสมรรถนะครูและนักเรียน ๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับครู นักเรียน หรือสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๔ มุ่งพัฒนาครู โดยใช้ระบบให้คำปรึกษา ชี้นำ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ดำเนินการให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการสอน หรือการทำงานร่วมกัน ๒) เป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาตนเองของครู ๓) เป็นผู้นำในกระบวนการพัฒนาการเรียนการสอนของครู ๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมการพัฒนาครูของสถานศึกษา ๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับครู นักเรียน หรือสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๕ มุ่งพัฒนาระบบและกระบวนการทำงาน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) วิเคราะห์และออกแบบกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนและวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน ๒) พัฒนาคุณภาพของระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง ๓) พัฒนาระบบการทำงานอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมการบริหารจัดการเชิงระบบของสถานศึกษา ๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๖ มุ่งนวัตกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) เป้าหมายการพัฒนาเพื่อเปลี่ยนแปลงสถานศึกษามีความชัดเจนและไปถึงได้ ๒) การทำงานของสถานศึกษามีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๓) มีการนำนวัตกรรมหรือเครื่องมือบริหารจัดการมาประยุกต์ใช้ ๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมการพัฒนาองค์กรการเรียนรู้ของสถานศึกษา ๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นส่งผลลัพธ์ที่ดียิ่งต่อคุณภาพสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๗ มุ่งระดมทรัพยากร เครือข่าย และความร่วมมือ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองชุมชน และเครือข่าย ๒) ระดมทรัพยากรจากเครือข่ายภายในและภายนอกสถานศึกษา ๓) ดำเนินการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองชุมชน และเครือข่าย ที่ทำให้สถานศึกษาได้รับประโยชน์จากความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย ๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรม การระดมทรัพยากร การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา ๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นส่งผลลัพธ์ที่ดียิ่งต่อสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๔ มุ่งสร้างภาวะผู้นำร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ทำงานเป็นทีมและเรียนรู้ร่วมกัน ๒) กระบวนการทำงานเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓) แสดงให้เห็นถึงการมีภาวะผู้นำและเป็นผู้ตามที่ดีในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา ๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรม การสร้างกระบวนการทำงานร่วมกันของครู ๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นส่งผลลัพธ์ที่ดียิ่งต่อผลลัพธ์การทำงานของครู	

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของข้อตกลงการพัฒนางาน ๒) เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ๓) สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ผู้ปกครองหรือสถานประกอบการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และชุมชน) ๔) เกิดขึ้นจากผลการปฏิบัติร่วมกันของครูในสถานศึกษา และเครือข่าย ๕) เหมาะสม คุ่มค่า และเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ทักษะพื้นฐานของผู้เรียน เช่น การสื่อสาร การเรียนรู้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทักษะชีวิต ทักษะการคิด เป็นต้น ๒) คุณภาพชีวิต หรือสุขภาวะด้านการเรียนรู้ หรือพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมของผู้เรียน ๓) การบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross – functional Skills) ของผู้เรียน เช่น ทักษะกระบวนการ ทักษะทางสังคม ทักษะการจัดการ ทักษะเฉพาะทาง ทักษะการแก้ปัญหา ที่ซับซ้อน เป็นต้น ๔) ผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ได้รับผลการพัฒนา ไม่ใช่เฉพาะผู้เรียนคนใดคนหนึ่ง ๕) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนมีความต่อเนื่อง ยั่งยืน และส่งผลต่อผู้เรียนในระยะยาว	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ทักษะการสอน หรือทักษะวิชาการ หรือทักษะการจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร และการเรียนการสอน ๒) การเรียนรู้ร่วมกันของครูในลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ๓) ทักษะการทำงานเป็นทีม และความรักสามัคคีในองค์กร ๔) ภาวะผู้นำร่วมของครูในการพัฒนาสถานศึกษา ๕) ความทุ่มเท เสียสละ และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ๒) การทำงานของครูเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ๓) ปราบกฏผลการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียน ๔) ปราบกฏผลการพัฒนาสถานศึกษาจากความร่วมมือกับชุมชนหรือองค์กรต่าง ๆ ๕) การยอมรับในคุณภาพของสถานศึกษาจากหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง	

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แบบสรุปผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....เชี่ยวชาญ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ.อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
 สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร

ตัวชี้วัดทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร	คะแนน	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๒.๕)
๑. มุ่งผลลัพธ์ผู้เรียนเป็นสำคัญ		
๒. มุ่งคุณภาพหลักสูตรและคุณภาพผู้เรียน		
๓. มุ่งพัฒนาสมรรถนะของครู และผู้เรียน		
๔. มุ่งพัฒนาครู โดยใช้ระบบให้คำปรึกษา ชี้นำ		
๕. มุ่งพัฒนาระบบและกระบวนการทำงาน		
๖. มุ่งนวัตกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์		
๗. มุ่งระดมทรัพยากร เครือข่าย และความร่วมมือ		
๘. มุ่งสร้างภาวะผู้นำร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

ตัวชี้วัดผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา	คะแนน	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๕)
๑. ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการ ของผู้บริหารสถานศึกษา		
๒. ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน		
๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษา		
๔. ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แนวทางการประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ

การประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญและวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ มีองค์ประกอบการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การตัดสิน ดังนี้

๑. องค์ประกอบการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน

การประเมินและการให้คะแนน จำแนกออกเป็น ๒ ส่วน จำนวน ๖ ตัวชี้วัด ดังนี้

ส่วนที่ ๑ คุณภาพของผลงานทางวิชาการ (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน)

๑.๑ ความถูกต้องตามหลักวิชาการ (๒๐ คะแนน)

๑.๒ ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะ (๑๕ คะแนน)

๑) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะ ต้องแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา และเป็นแบบอย่างที่ดี

๒) วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะ ต้องแสดงให้เห็นถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลง เผยแพร่และขยายผลในวงวิชาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี

๑.๓ ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ (๑๐ คะแนน)

๑.๔ การจัดทำ การพิมพ์ รูปเล่ม และการเผยแพร่ (๕ คะแนน)

ส่วนที่ ๒ ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน)

๒.๑ ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และชุมชน

๒.๒ ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในวงวิชาชีพ ต้องสามารถปรับเปลี่ยน และสร้างการเปลี่ยนแปลงในวงวิชาการและวงวิชาชีพ ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน

๒. วิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ

ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาประเมินตามองค์ประกอบข้อ ๑

๑) วิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา หรือนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา หรือนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF

๓) วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา และนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai - Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย

๓. เกณฑ์การตัดสิน

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญและผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

แบบประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ

แบบประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ
ตำแหน่ง.....ผู้บริหารสถานศึกษา.....เลื่อนวิทยฐานะ.....เชี่ยวชาญ

๑. ข้อมูลผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....ชำนาญการพิเศษ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ.อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....

๒. ผลการประเมิน

รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	หมายเหตุ
ผลงานทางวิชาการ (๑๐๐ คะแนน)			ผู้ผ่านการประเมิน ต้องได้คะแนนจาก กรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕
๑. คุณภาพของผลงานทางวิชาการ	๕๐		
๑.๑ ความถูกต้องตามหลักวิชาการ	(๒๐)		
๑.๒ แสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยน	(๑๕)		
๑.๓ ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ	(๑๐)		
๑.๔ การจัดทำ การพิมพ์ และรูปเล่ม	(๕)		
๒. ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ	๕๐		
๒.๑ ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และชุมชน	(๒๕)		
๒.๒ ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ การพัฒนา และปรับเปลี่ยนนวัตกรรม การบริหารสถานศึกษา และเป็น แบบอย่างที่ดี	(๒๕)		
รวมคะแนนผลงานทางวิชาการ	๑๐๐		

ผลการพิจารณา

 ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ

ราย (นาย นาง นางสาว)

ผลงานทางวิชาการ

เรื่อง

๑. คุณภาพของผลงานทางวิชาการ

๑.๑ ความถูกต้องตามหลักวิชาการ

.....
.....

๑.๒ ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่แสดงให้เห็นถึงการคิดค้น
ปรับเปลี่ยนนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา

.....
.....

๑.๓ ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ

.....
.....

๑.๔ การจัดทำ การพิมพ์ และรูปเล่ม

.....
.....

๒. ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ

๒.๑ ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการศึกษา สถานศึกษา และชุมชน

.....
.....

๒.๒ ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ การพัฒนาและปรับเปลี่ยนนวัตกรรมการบริหาร
สถานศึกษาและเป็นแบบอย่างที่ดี

.....
.....

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แบบประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ
ตำแหน่ง.....ผู้บริหารสถานศึกษา.....เลื่อนวิทยฐานะ.....เชี่ยวชาญพิเศษ

๑. ข้อมูลผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ...เชี่ยวชาญ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ.อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.อำเภอ.....จังหวัด.....

๒. ผลการประเมิน

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	หมายเหตุ
ผลงานทางวิชาการ (๑๐๐ คะแนน)			ผู้ผ่านการประเมิน ต้องได้คะแนนจาก กรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
๑. คุณภาพของผลงานทางวิชาการ	๕๐		
๑.๑ ความถูกต้องตามหลักวิชาการ	(๒๐)		
๑.๒ แสดงให้เห็นถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลง	(๑๕)		
๑.๓ ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ	(๑๐)		
๑.๔ การจัดพิมพ์และการเผยแพร่ในวารสารวิชาการ ที่อยู่ในฐานข้อมูล (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒	(๕)		
๒. ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ	๕๐		
๒.๑ ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และชุมชน	(๒๕)		
๒.๒ ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ เผยแพร่และขยายผล จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดี	(๒๕)		
รวมคะแนนผลงานทางวิชาการ	๑๐๐		

ผลการพิจารณา

 ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ

ราย (นาย นาง นางสาว)

ผลงานทางวิชาการ

เรื่อง

๑. คุณภาพของผลงานทางวิชาการ

๑.๑ ความถูกต้องตามหลักวิชาการ

.....

๑.๒ ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่แสดงให้เห็นถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลง
นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา

.....

๑.๓ ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ

.....

๑.๔ การจัดพิมพ์และการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒

.....

๒. ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ

๒.๑ ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการศึกษา สถานศึกษา และชุมชน

.....

๒.๒ ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ เผยแพร่และขยายผลจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง
ในวงวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดี

.....

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แบบที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
แบบทั่วยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

๑. การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน

๑.๑ PA ๑/คน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

๑.๒ PA ๑/คน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

๑.๓ PA ๑/คน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

๑.๔ PA ๑/คน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ

๑.๕ PA ๑/คน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

๒. การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

๒.๑ PA ๒/คน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

๒.๒ PA ๒/คน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

๒.๓ PA ๒/คน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

๒.๔ PA ๒/คน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ

๒.๕ PA ๒/คน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

แบบสรุปผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง

๒.๖ PA ๓/คน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

๓. แบบคำขอมิวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ

แบบประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

๓.๑ PA ๔/คน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

๓.๒ PA ๔/คน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

๓.๓ PA ๔/คน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ

๓.๔ PA ๔/คน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

แบบประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ

สำหรับวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ/ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

๓.๕ PA ๕/คน./ชชพ.

๓.๖ PA ๕/คน./ชชพ.

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ (ยังไม่มีวิทยฐานะ)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

ระหว่างวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ผู้จัดทำข้อตกลง

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งศึกษานิเทศก์
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือนบาท
สำนัก/กอง.....สังกัด อบจ./เทศบาล/ อบต.....
อำเภอ.....จังหวัด.....

ข้าพเจ้าขอแสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ (ยังไม่มีวิทยฐานะ)
ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับผู้บังคับบัญชา ไว้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑. ภาระงาน จะมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

เต็มเวลา

ไม่เต็มเวลา เนื่องจาก.....

๒. งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งศึกษานิเทศก์ (ให้ระบุรายละเอียดของงาน
ที่จะปฏิบัติ ในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยอาจจะระบุระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการด้วยก็ได้)

<p>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง</p>	<p>งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ไปรตระบุ)</p>	<p>ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น ผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา (ไปรตระบุ)</p>	<p>ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไปรตระบุ)</p>
<p>๑. ด้านการนิเทศการศึกษา ลักษณะงานที่เสนอ ให้ครอบคลุมถึง การออกแบบ จัดทำแผนการนิเทศ การศึกษา การคัดสรร สร้าง พัฒนา สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี การปฏิบัติ การนิเทศ การพัฒนางานวิชาการ การประสานงานกับหน่วยงาน สถาน ประกอบ การ และการรายงานผลการนิเทศ</p>			
<p>๒. ด้านการส่งเสริมและ สนับสนุนการจัดการศึกษา ลักษณะงานที่เสนอ ให้ครอบคลุมถึงการวางแผน การส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษา การเสริมสร้างความเข้มแข็ง ให้กับสถานศึกษา/ส่วนราชการ ด้านการศึกษา การติดตาม ประเมินผล การส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา และการจัดทำรายงาน สารสนเทศ</p>			

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ไปรตระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น ผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา (ไปรตระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไปรตระบุ)
<p>๓. ด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ</p> <p>ลักษณะงานที่เสนอให้ ครอบคลุมถึงการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะการเข้าร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อปรับ ประยุกต์ในการจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา การนำ ความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้ จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนรวมถึงการพัฒนา นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ที่มีผลต่อคุณภาพครูและ ผู้เรียน และเผยแพร่องค์ความรู้ ด้านกรนิเทศ การจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา และบริการ วิชาการแก่ส่วนราชการ ด้านการศึกษา หรือหน่วยงาน ต่าง ๆ</p>			

หมายเหตุ

๑. รูปแบบการจัดทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางานฯ ตามแบบ PA ๑ ให้เป็นไปตามบริบท
ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา นโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริม
การปกครองท้องถิ่น และกระทรวงมหาดไทย โดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและศึกษานิเทศก์
ผู้จัดทำข้อตกลง

๒. งาน (Tasks) ที่เสนอเป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน ต้องเป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา โดยจะต้องแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน PA ๒

๓. การพัฒนางานตามข้อตกลง ตามแบบ PA ๑ ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ (Outcomes) หรือตัวชี้วัด (Indicators) ที่เป็นรูปธรรม และการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมิน ตามแบบ PA ๒ จากการปฏิบัติงานจริง สภาพการนิเทศการศึกษา ตามบริบทสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา และผลลัพธ์ในการนิเทศการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู สถานศึกษา และส่วนราชการด้านการศึกษาที่รับผิดชอบที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ โดยไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในส่วนราชการด้านการศึกษาที่รับผิดชอบ

ประเด็นที่ท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในส่วนราชการด้านการศึกษาที่รับผิดชอบของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ (ยังไม่มีวิทยฐานะ) ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ *การปรับประยุกต์* เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น (ทั้งนี้ ประเด็นท้าทายอาจจะแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังที่สูงกว่าได้)

ประเด็นท้าทาย เรื่อง

.....
.....

๑. สภาพปัญหาของการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา

.....
.....

๒. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

.....
.....

๓. ผลลัพธ์การพัฒนาคาดหวัง

๓.๑ เชิงปริมาณ

.....

.....

๓.๒ เชิงคุณภาพ

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

...../...../.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

() เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

() ไม่เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปแก้ไข และเสนอ
เพื่อพิจารณาอีกครั้ง ดังนี้

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

ระหว่างวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ผู้จัดทำข้อตกลง

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท
 สำนัก/กอง.....สังกัด อบจ./เทศบาล/ อบต.....
 อำเภอ.....จังหวัด.....

ข้าพเจ้าขอแสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ ซึ่งเป็นตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับผู้บังคับบัญชา ไว้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑. ภาระงาน จะมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

เต็มเวลา

ไม่เต็มเวลา เนื่องจาก.....

๒. งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งศึกษานิเทศก์ (ให้ระบุรายละเอียดของงานที่จะปฏิบัติในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยอาจจะระบุระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการด้วยก็ได้)

<p>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง</p>	<p>งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ไปรตระบุ)</p>	<p>ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น ผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการ หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา (ไปรตระบุ)</p>	<p>ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไปรตระบุ)</p>
<p>๑. ด้านการนิเทศการศึกษา ลักษณะงานที่เสนอให้ ครอบคลุมถึงการออกแบบ จัดทำ แผนการนิเทศ การศึกษา การคัดสรร สร้าง พัฒนา สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการปฏิบัติ การนิเทศ การพัฒนา งานวิชาการ การประสานงาน กับหน่วยงานสถานประกอบการ และการรายงานผล การนิเทศ</p>			
<p>๒. ด้านการส่งเสริม และสนับสนุนการจัด การศึกษา ลักษณะงานที่เสนอ ให้ครอบคลุมถึงการวางแผน การส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษา การเสริมสร้างความเข้มแข็ง ให้กับสถานศึกษา/ ส่วนราชการด้านการศึกษา การติดตามประเมินผล การส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษา และ การจัดทำรายงาน สารสนเทศ</p>			

<p>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง</p>	<p>งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ไปรตระบุ)</p>	<p>ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น ผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา (ไปรตระบุ)</p>	<p>ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไปรตระบุ)</p>
<p>๓. ด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ ลักษณะงานที่เสนอให้ ครอบคลุมถึง การพัฒนา ตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ การเข้าร่วม แลกเปลี่ยน เรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อปรับ ประยุกต์ในการจัดการ เรียนรู้ และการจัด การศึกษา การนำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้ จากการพัฒนา ตนเอง และวิชาชีพ มาใช้ในการ พัฒนา การจัดการ เรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน รวมถึงการพัฒนา นวัตกรรม การจัดการ เรียนรู้ ที่มีผลต่อคุณภาพ ครูและผู้เรียน และเผยแพร่ องค์ความรู้ด้านการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา และบริการ วิชาการแก่ ส่วนราชการด้านการศึกษา หรือหน่วยงานต่าง ๆ</p>			

หมายเหตุ

๑. รูปแบบการจัดทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางานฯ ตามแบบ PA ๑ ให้เป็นไปตามบริบทของสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา นโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกระทรวงมหาดไทย โดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและศึกษานิเทศก์ผู้จัดทำข้อตกลง

๒. งาน (Tasks) ที่เสนอเป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน ต้องเป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา โดยจะต้องแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน PA ๒

๓. การพัฒนางานตามข้อตกลง ตามแบบ PA ๑ ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ (Outcomes) หรือตัวชี้วัด (Indicators) ที่เป็นรูปธรรม และการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมินตามแบบ PA ๒ จากการปฏิบัติงานจริง สภาพการนิเทศการศึกษาตามบริบทสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา และผลลัพธ์ในการนิเทศการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู สถานศึกษา และส่วนราชการด้านการศึกษาที่รับผิดชอบ ที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ โดยไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในส่วนราชการด้านการศึกษาที่รับผิดชอบ

ประเด็นที่ท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในส่วนราชการด้านการศึกษาที่รับผิดชอบของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของวิทยฐานะชำนาญการคือ การแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น (ทั้งนี้ ประเด็นท้าทายอาจจะแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในวิทยฐานะที่สูงกว่าได้)

ประเด็นท้าทาย เรื่อง

๑. สภาพปัญหาของการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา

๒. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

๓. ผลลัพธ์การพัฒนาคาดหวัง

๓.๑ เชิงปริมาณ

.....

.....

๓.๒ เชิงคุณภาพ

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

...../...../.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

() เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

() ไม่เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปแก้ไข และเสนอ
เพื่อพิจารณาอีกครั้ง ดังนี้

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้บังคับบัญชา

...../...../.....

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

ระหว่างวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ผู้จัดทำข้อตกลง

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
 รับเงินเดือนในอันดับ ศศ. อัตราเงินเดือน บาท
 สำนัก/กอง.....สังกัด อบจ./เทศบาล/ อบต.....
 อำเภอ.....จังหวัด.....

ข้าพเจ้าขอแสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับผู้บังคับบัญชาไว้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑. ภาระงาน จะมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

เต็มเวลา

ไม่เต็มเวลา เนื่องจาก.....

๒. งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งศึกษานิเทศก์ (ให้ระบุนายละเอียดของงานที่จะปฏิบัติในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยอาจระบุระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการด้วยก็ได้)

<p>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง</p>	<p>งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ไปรตระบุ)</p>	<p>ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น ผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา (ไปรตระบุ)</p>	<p>ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไปรตระบุ)</p>
<p>๑. ด้านการนิเทศการศึกษา ลักษณะงานที่เสนอให้ ครอบคลุมถึง การออกแบบ จัดทำ แผนการนิเทศ การศึกษา การคัดสรร สร้าง พัฒนา สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี การปฏิบัติการนิเทศ การพัฒนา งานวิชาการ การประสานงาน กับหน่วยงานสถานประกอบการ และการรายงานผลการนิเทศ</p>			
<p>๒. ด้านการส่งเสริมและ สนับสนุนการจัดการศึกษา ลักษณะงานที่เสนอให้ ครอบคลุมถึงการวางแผน การส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษา การเสริมสร้างความเข้มแข็ง ให้กับสถานศึกษา/ส่วนราชการ ด้านการศึกษา การติดตาม ประเมินผล การส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา และการจัดทำรายงาน สารสนเทศ</p>			

<p>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง</p>	<p>งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (โปรตรระบุ)</p>	<p>ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น ผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา (โปรตรระบุ)</p>	<p>ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตรระบุ)</p>
<p>๓. ด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ ลักษณะงานที่เสนอให้ ครอบคลุมถึงการพัฒนา ตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ การเข้าร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อปรับประยุกต์ในการจัดการ เรียนรู้ และการจัดการศึกษา การนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพมาใช้ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อ คุณภาพครู และผู้เรียน และเผยแพร่องค์ความรู้ ด้านการนิเทศ การจัดการ เรียนรู้ และการจัดการศึกษา และ บริการวิชาการ แก่ส่วนราชการด้านการศึกษา หรือหน่วยงานต่าง ๆ</p>			

หมายเหตุ

๑. รูปแบบการจัดทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางานฯ ตามแบบ PA ๑ ให้เป็นไปตามบริบทของสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา นโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกระทรวงมหาดไทย โดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและศึกษานิเทศก์ผู้จัดทำข้อตกลง

๒. งาน (Tasks) ที่เสนอเป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน ต้องเป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา โดยจะต้องแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคณะกรรมการ ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน PA ๒

๓. การพัฒนางานตามข้อตกลง ตามแบบ PA ๑ ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ (Outcomes) หรือตัวชี้วัด (Indicators) ที่เป็นรูปธรรม และการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมิน ตามแบบ PA ๒ จากการปฏิบัติงานจริง สภาพการนิเทศการศึกษา ตามบริบทสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา และผลลัพธ์ในการนิเทศการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู สถานศึกษา และส่วนราชการด้านการศึกษาที่รับผิดชอบ ที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ โดยไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในส่วนราชการด้านการศึกษาที่รับผิดชอบ

ประเด็นที่ท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในส่วนราชการด้านการศึกษาที่รับผิดชอบของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ คือ การริเริ่ม พัฒนา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น (ทั้งนี้ ประเด็นท้าทายอาจจะแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในวิทยฐานะที่สูงกว่าได้)

ประเด็นท้าทาย เรื่อง

๑. สภาพปัญหาของการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา

๒. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

.....

.....

๓. ผลลัพธ์การพัฒนาคาดหวัง

๓.๑ เชิงปริมาณ

.....

.....

๓.๒ เชิงคุณภาพ

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

...../...../.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

() เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

() ไม่เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปแก้ไข และเสนอ
เพื่อพิจารณาอีกครั้ง ดังนี้

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้บังคับบัญชา

...../...../.....

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

ระหว่างวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ผู้จัดทำข้อตกลง

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท
สำนัก/กอง.....สังกัด อบจ./เทศบาล/ อบต.....
อำเภอ.....จังหวัด.....

ข้าพเจ้าขอแสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับผู้บังคับบัญชา ไว้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑. ภาระงาน จะมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

เต็มเวลา

ไม่เต็มเวลา เนื่องจาก.....

๒. งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งศึกษานิเทศก์ (ให้ระบุรายละเอียดของงานที่จะปฏิบัติในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยอาจจะระบุระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการด้วยก็ได้)

<p>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง</p>	<p>งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ไปรตระบุ)</p>	<p>ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น ผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา (ไปรตระบุ)</p>	<p>ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไปรตระบุ)</p>
<p>๑. ด้านการนิเทศการศึกษา ลักษณะงานที่เสนอให้ ครอบคลุมถึงการออกแบบ จัดทำ แผนการนิเทศ การศึกษา การคัดสรร สร้าง พัฒนา สื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยี การปฏิบัติการนิเทศ การพัฒนางานวิชาการ การประสานงานกับ หน่วยงานสถานประกอบการ และการรายงานผล การนิเทศ</p>			
<p>๒. ด้านการส่งเสริมและ สนับสนุนการจัดการศึกษา ลักษณะงานที่เสนอให้ ครอบคลุมถึงการวางแผน การส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนากิจการการศึกษา การเสริมสร้างความเข้มแข็ง ให้กับสถานศึกษา/ส่วนราชการ ด้านการศึกษา การติดตาม ประเมินผล การส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา และการจัดทำ รายงาน สารสนเทศ</p>			

<p>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง</p>	<p>งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ไปรตระบุ)</p>	<p>ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น ผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา (ไปรตระบุ)</p>	<p>ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไปรตระบุ)</p>
<p>๓. ด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ ลักษณะงานที่เสนอให้ ครอบคลุมถึงการพัฒนา ตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ การเข้าร่วม แลกเปลี่ยน เรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อปรับ ประยุกต์ในการจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา การนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพมาใช้ ในการพัฒนา การจัดการ เรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน รวมถึงการพัฒนา นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ที่มีผลต่อคุณภาพครู และผู้เรียน และเผยแพร่ องค์ความรู้ด้านการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ และ การจัดการศึกษา และบริการ วิชาการแก่ส่วนราชการ ด้านการศึกษา หรือหน่วยงาน ต่างๆ</p>			

หมายเหตุ

๑. รูปแบบการจัดทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางานฯ ตามแบบ PA ๑ ให้เป็นไปตามบริบทของสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา นโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกระทรวงมหาดไทย โดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและศึกษานิเทศก์ผู้จัดทำข้อตกลง

๒. งาน (Tasks) ที่เสนอเป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน ต้องเป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา โดยจะต้องแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน PA ๒

๓. การพัฒนางานตามข้อตกลง ตามแบบ PA ๑ ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ (Outcomes) หรือตัวชี้วัด (Indicators) ที่เป็นรูปธรรม และการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมิน ตามแบบ PA ๒ จากการปฏิบัติงานจริง สภาพการนิเทศการศึกษา ตามบริบทสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา และผลลัพธ์ในการนิเทศการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู สถานศึกษา และส่วนราชการด้านการศึกษาที่รับผิดชอบ ที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ โดยไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในส่วนราชการด้านการศึกษาที่รับผิดชอบ

ประเด็นที่ท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในส่วนราชการด้านการศึกษาที่รับผิดชอบของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของวิทยฐานะเชี่ยวชาญ คือ การคิดค้นปรับเปลี่ยน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษาผู้อื่น (ทั้งนี้ ประเด็นท้าทายอาจจะแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในวิทยฐานะที่สูงกว่าได้)

ประเด็นท้าทาย เรื่อง

.....
.....

๑. สภาพปัญหาของการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา

.....
.....

๒. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

.....
.....

๓. ผลลัพธ์การพัฒนาคาดหวัง

๓.๑ เชิงปริมาณ

.....

.....

๓.๒ เชิงคุณภาพ

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

...../...../.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

() เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

() ไม่เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปแก้ไข และเสนอ
เพื่อพิจารณาอีกครั้ง ดังนี้

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้บังคับบัญชา

...../...../.....

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

ระหว่างวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ผู้จัดทำข้อตกลง

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท
 สำนัก/กอง.....สังกัด อบจ./เทศบาล/ อบต.....
 อำเภอ.....จังหวัด.....

ข้าพเจ้าขอแสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งเป็นตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับผู้บังคับบัญชา ไว้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑. ภาระงาน จะมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

เต็มเวลา

ไม่เต็มเวลา เนื่องจาก.....

๒. งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งศึกษานิเทศก์ (ให้ระบุรายละเอียดของงานที่จะปฏิบัติในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยอาจจะระบุระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการด้วยก็ได้)

<p>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง</p>	<p>งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ไปรตระบุ)</p>	<p>ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น ผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา (ไปรตระบุ)</p>	<p>ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไปรตระบุ)</p>
<p>๑. ด้านการนิเทศการศึกษา ลักษณะงานที่เสนอให้ ครอบคลุมถึงการออกแบบ จัดทำ แผนการนิเทศ การศึกษา การคัดสรร สร้าง พัฒนา สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี การปฏิบัติ การนิเทศ การพัฒนา งานวิชาการ การประสานงาน กับหน่วยงานสถานประกอบการ และการรายงานผลการนิเทศ</p>			
<p>๒. ด้านการส่งเสริมและ สนับสนุนการจัดการศึกษา ลักษณะงานที่เสนอ ให้ครอบคลุมถึง การวางแผน การส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษา การเสริมสร้างความเข้มแข็ง ให้กับสถานศึกษา/ส่วนราชการ ด้านการศึกษา การติดตาม ประเมินผล การส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา และการจัดทำรายงาน สารสนเทศ</p>			

<p>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง</p>	<p>งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ไปรตระบุ)</p>	<p>ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น ผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา (ไปรตระบุ)</p>	<p>ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไปรตระบุ)</p>
<p>๓. ด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ ลักษณะงานที่เสนอ ให้ครอบคลุมถึงการพัฒนา ตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ การเข้าร่วม แลกเปลี่ยน เรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อปรับประยุกต์ ในการจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา การนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน รวมถึงการพัฒนา นวัตกรรม การจัดการ เรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพ ครู และผู้เรียน และ เผยแพร่องค์ความรู้ ด้านการนิเทศ การจัดการ เรียนรู้ และการจัดการ ศึกษา และบริการวิชาการ แก่ส่วนราชการ ด้านการศึกษาหรือ หน่วยงานต่าง ๆ</p>			

หมายเหตุ

๑. รูปแบบการจัดทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางานฯ ตามแบบ PA ๑ ให้เป็นไปตามบริบทของสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา นโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกระทรวงมหาดไทย โดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและศึกษานิเทศก์ผู้จัดทำข้อตกลง

๒. งาน (Tasks) ที่เสนอเป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน ต้องเป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา โดยจะต้องแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคณะกรรมการ ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน PA ๒

๓. การพัฒนางานตามข้อตกลง ตามแบบ PA ๑ ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ (Outcomes) หรือตัวชี้วัด (Indicators) ที่เป็นรูปธรรม และการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมิน ตามแบบ PA ๒ จากการปฏิบัติงานจริง สภาพการนิเทศการศึกษาตามบริบทสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา และผลลัพธ์ในการนิเทศการศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ครู สถานศึกษา และส่วนราชการด้านการศึกษาที่รับผิดชอบ ที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ โดยไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนในส่วนราชการด้านการศึกษาที่รับผิดชอบ

ประเด็นที่ท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนในส่วนราชการด้านการศึกษาที่รับผิดชอบของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษคือ การสร้างการเปลี่ยนแปลง พัฒนานวัตกรรม เผยแพร่และขยายผล จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพเป็นแบบอย่างที่ดีให้คำปรึกษาผู้อื่น และเป็นผู้นำ

ประเด็นท้าทาย เรื่อง

๑. สภาพปัญหาของการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา

๒. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

๓. ผลลัพธ์การพัฒนาคาดหวัง

๓.๑ เชิงปริมาณ

.....

.....

๓.๒ เชิงคุณภาพ

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

...../...../.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

() เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

() ไม่เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปแก้ไข และเสนอ
เพื่อพิจารณาอีกครั้ง ดังนี้

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้บังคับบัญชา

...../...../.....

แนวทางการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

ให้คณะกรรมการประเมิน ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของศึกษานิเทศก์ ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ในแบบประเมินนี้ โดยการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ให้ดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบที่กำหนด

๑. องค์ประกอบการประเมิน มี ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน) ประกอบด้วย

๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และมีภาระงานตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้ง ๓ ด้าน จำนวน ๑๕ ตัวชี้วัด ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านการนิเทศการศึกษา จำนวน ๗ ตัวชี้วัด

ด้านที่ ๒ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา จำนวน ๔ ตัวชี้วัด

ด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ จำนวน ๔ ตัวชี้วัด

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน (คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน)

โดยมีระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง และระดับคะแนนและคุณภาพการประเมิน ดังนี้

๑) ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในตำแหน่งและวิทยฐานะ

ก. กรณีที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

ตำแหน่ง	ระดับที่คาดหวัง	รายละเอียด
ศึกษานิเทศก์	ปรับประยุกต์ (Apply & Adapt)	สามารถปรับประยุกต์การนิเทศ การศึกษาและปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการนิเทศสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข. กรณีที่มีวิทยฐานะ

ตำแหน่ง	ระดับที่คาดหวัง	รายละเอียด
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	แก้ไขปัญหา (Solve the Problem)	สามารถแก้ปัญหาการนิเทศการศึกษาให้มีผลต่อผู้รับการนิเทศและผู้เรียน
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	สามารถริเริ่ม และพัฒนานวัตกรรม ให้ผู้รับการนิเทศ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน
ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ	คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	สามารถคิดค้น และปรับเปลี่ยนนวัตกรรม ให้ผู้รับการนิเทศ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน
ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ	สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ เผยแพร่ และขยายผลนวัตกรรมและงานวิจัย ให้ผู้รับการนิเทศ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน

๒) ระดับคะแนนและคุณภาพการประเมินในแต่ละวิทยฐานะ

ให้ผู้ประเมินพิจารณาผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ จากการปฏิบัติงานจริงที่ได้ปฏิบัติงาน ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงสภาพการนิเทศการศึกษาตามบริบทสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา และผลลัพธ์ในการนิเทศการศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ครู สถานศึกษา และส่วนราชการด้านการศึกษาที่รับผิดชอบ ที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ โดยไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร โดยตรวจสอบข้อมูลจากบุคคลและหรือหน่วยงาน และหลักฐานที่แสดงว่าผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการ ตามตัวชี้วัด เช่น แผนการนิเทศการศึกษา การสังเกตการณ์การนิเทศการศึกษา ผลงาน/ชิ้นงานของผู้รับการนิเทศ และผู้เรียนที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ก่อนตัดสินใจให้คะแนนตามระดับคุณภาพในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

คะแนน	ระดับคุณภาพ	รายละเอียด
๑	ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวังมาก	ไม่ปรากฏผลการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๒	ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในตัวชี้วัดนั้นอยู่บ้างแต่ไม่ครบถ้วนและไม่มีคุณภาพตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๓	ปฏิบัติได้ตามระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมีคุณภาพตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๔	ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมีคุณภาพสูงกว่าตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

เกณฑ์การให้คะแนน

การประเมินส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย เพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน กำหนดให้มีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับคุณภาพ ๔ ระดับ คือ ระดับ ๔ ระดับ ๓ ระดับ ๒ และระดับ ๑ ในแต่ละระดับคุณภาพกำหนดค่าคะแนน ไว้ดังนี้

ระดับคุณภาพ	ค่าคะแนนที่ได้	
	คะแนนเต็ม ๑๐	คะแนนเต็ม ๒๐
๔	๑๐.๐๐	๒๐.๐๐
๓	๗.๕๐	๑๕.๐๐
๒	๕.๐๐	๑๐.๐๐
๑	๒.๕๐	๕.๐๐

๒. การตั้งคณะกรรมการประเมิน

ให้นายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๑) ผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ

๒) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

กรณีผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษานั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของศึกษานิเทศก์ ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสำนัก/ กองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาใกล้เคียง หรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

๓. วิธีการประเมิน

ให้คณะกรรมการประเมิน ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของศึกษานิเทศก์ ในแต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะ ตามแบบที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ศึกษานิเทศก์ต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด และมีผลการประเมิน การพัฒนางานตามข้อตกลงผ่านเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ (ยังไม่มีวิทยฐานะ)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

รอบการประเมิน ระหว่างวันที่ เดือนพ.ศ. ถึงวันที่ เดือนพ.ศ.

ข้อมูลผู้รับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งศึกษานิเทศก์
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท
สำนัก/กอง.....สังกัด อบจ./เทศบาล/ อบต.....
อำเภอ.....จังหวัด.....

ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับผลการประเมิน หรือให้คะแนนตามระดับคุณภาพ

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๖๐ คะแนน)

๑) ภาระงาน เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

ไม่เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. กำหนด

๒) การปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ปรับประยุกต์ (Apply & Adapt)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับฯ ที่คาดหวัง	
๑. ด้านการนิเทศการศึกษา					เกณฑ์ ผ่าน
๑.๑ ออกแบบ จัดทำแผนการนิเทศ การศึกษา • มีการจัดทำแผนการนิเทศ การศึกษา ให้สอดคล้องกับปัญหา และความต้องการจำเป็น โดยมี การปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับ บริบทของสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา หรือผู้รับการนิเทศ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน					ต้องได้คะแนน จากกรรมการ แต่ละคน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ปรับประยุกต์ (Apply & Adapt)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>๑.๒ คัดสรร สร้าง พัฒนา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี</p> <ul style="list-style-type: none"> • มีการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย หรือวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม ให้สอดคล้องกับแผน การนิเทศการศึกษา เพื่อช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษา สามารถจัด การศึกษาได้บรรลุผล โดยมีการปรับ ประยุกต์ ให้สอดคล้องกับบริบท ของสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น <p>๑.๓ ปฏิบัติการนิเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> • มีการนิเทศ ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยง ให้ครู สถานศึกษา และส่วนราชการ ด้านการศึกษา โดยมีการปรับประยุกต์ ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น <p>๑.๔ การพัฒนางานวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนางานวิชาการ ให้ครู สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษา สามารถจัดการศึกษา ได้บรรลุผล โดยมีการปรับประยุกต์ ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น 					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ปรับประยุกต์ (Apply & Adapt)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>๑.๕ ประสานงานกับหน่วยงาน สถานประกอบการ</p> <ul style="list-style-type: none"> ประสานงานกับหน่วยงาน สถานประกอบการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้ครู สถานศึกษา และส่วนราชการ ด้านการศึกษ สามารถจัดการศึกษา ได้บรรลุผล โดยมีการปรับประยุกต์ ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น <p>๑.๖ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการติดตาม และประเมินผล การจัดการศึกษา ของครู สถานศึกษา และส่วนราชการด้านการศึกษา ให้สามารถจัดการศึกษา ได้บรรลุผล โดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับ บริบทของสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น <p>๑.๗ รายงานผลการนิเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> จัดทำรายงานผลการนิเทศ การศึกษา สอดคล้องกับแผน การนิเทศการศึกษา 					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ปรับประยุกต์ (Apply & Adapt)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับฯ ที่คาดหวัง	
๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการศึกษา					
<p>๒.๑ วางแผนการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนากิจการการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย และความต้องการจำเป็นสังเคราะห์ สารสนเทศที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน เพื่อวางแผน การส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนากิจการการศึกษา <p>๒.๒ เสริมสร้างความเข้มแข็ง ให้กับสถานศึกษา/ส่วนราชการ ด้านการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการประสานความร่วมมือ กับหน่วยงาน องค์กร และสถาน ประกอบการ รวมถึงภูมิปัญญา หรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่าง ๆ ให้เข้ามา มีส่วนร่วมในการพัฒนาการจ้ด การศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง ให้กับสถานศึกษา/ส่วนราชการ ด้านการศึกษา <p>๒.๓ ติดตามประเมินผลการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการติดตามประเมินผล การส่งเสริม สนับสนุน การจัดการ ศึกษาของสถานศึกษาและส่วนราชการ ด้านการศึกษา ให้สามารถจัด การศึกษาได้บรรลุผลตามพันธกิจ <p>๒.๔ จัดทำรายงานสารสนเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำ รายงานสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ ต่อการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการศึกษาต่อสถานศึกษา และส่วนราชการด้านการศึกษา 					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ปรับประยุกต์ (Apply & Adapt)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับฯ ที่คาดหวัง	
๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ					
<p>๓.๑ พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพศึกษานิเทศก์ และความรอบรู้ ในเนื้อหาที่นิเทศ</p> <p>๓.๒ เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อปรับประยุกต์ในการจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา</p> <p>๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ ที่มีผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน</p> <p>๓.๔ เผยแพร่องค์ความรู้ด้านการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา และบริการวิชาการแก่ส่วนราชการด้านการศึกษา หรือหน่วยงานต่าง ๆ</p>					

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน (๔๐ คะแนน)

รายการประเมินระดับการปฏิบัติ ที่คาดหวัง ปรับประยุกต์ (Apply & Adapt)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
๑. วิธีดำเนินการ (๒๐ คะแนน)					
พิจารณาจากการดำเนินการ ที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับ การปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่ง และวิทยฐานะ					
๒. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ที่คาดหวัง (๒๐ คะแนน)					
๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุ เป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วน ตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้					
๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุ เป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้และปรากฏผล ต่อคุณภาพผู้เรียนได้ตามข้อตกลง					
รวมผลการประเมินทั้ง ๒ ส่วน = คะแนน					

(ลงชื่อ)..... กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

สรุปข้อสังเกตเกี่ยวกับ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อคิดเห็น

ราย (นาย/นาง/นางสาว).....

๑. จุดเด่น

.....
.....
.....
.....

๒. จุดที่ควรพัฒนา

.....
.....
.....
.....

๓. ข้อคิดเห็น

.....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ)..... กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยาลัยศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

รอบการประเมิน ระหว่างวันที่ ... เดือนพ.ศ. ถึงวันที่ ... เดือนพ.ศ.

ข้อมูลผู้รับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยาลัยศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท
 สำนัก/กอง.....สังกัด อบจ./เทศบาล/ อบต.....
 อำเภอ.....จังหวัด.....

ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับผลการประเมิน หรือให้คะแนนตามระดับคุณภาพ

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๖๐ คะแนน)

๑) ภาระงาน เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

ไม่เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) การปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง แก้ไขปัญหา (Solve the Problem)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับฯ ที่คาดหวัง	
๑. ด้านการนิเทศการศึกษา					เกณฑ์ผ่าน ต้องได้ คะแนน จาก กรรมการ แต่ละคน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐
๑.๑ ออกแบบ จัดทำแผนการนิเทศ การศึกษา <ul style="list-style-type: none"> • ออกแบบ จัดทำแผน การนิเทศการศึกษาให้สอดคล้องกับ บริบทของสถานศึกษา ส่วนราชการ ด้านการศึกษา หรือผู้รับการนิเทศ และสามารถแก้ไขปัญหากการนิเทศ การศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพครู และผู้เรียน 					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง แก้ไขปัญหา (Solve the Problem)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>๑.๒ คัดสรร สร้าง พัฒนา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี</p> <ul style="list-style-type: none"> • คัดสรร สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ให้สอดคล้องกับ แผนการนิเทศการศึกษา บริบท ของสถานศึกษา ส่วนราชการ ด้านการศึกษา หรือผู้รับการนิเทศ โดยเน้นการมีส่วนร่วม เพื่อแก้ไข ปัญหาการนิเทศการศึกษาให้มีผล ต่อคุณภาพครูและนักเรียน <p>๑.๓ ปฏิบัติการนิเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> • มีการนิเทศ ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยง ให้ครู สถานศึกษา และส่วนราชการ ด้านการศึกษา ตามแผนการนิเทศ การศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วม และสามารถแก้ไขปัญหาการนิเทศ การศึกษา เพื่อให้ผู้รับการนิเทศ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ หรือการจัด การศึกษา ให้มีผลต่อคุณภาพครู และนักเรียน <p>๑.๔ การพัฒนางานวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนางานวิชาการ ให้ครู สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษา สามารถจัดการศึกษา ได้บรรลุผล ตามแผนการนิเทศ การศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วม และสามารถแก้ไขปัญหาการนิเทศ การศึกษา เพื่อให้ผู้รับการนิเทศ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ หรือการจัด การศึกษา ให้มีผลต่อคุณภาพครู และนักเรียน 					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง แก้ไขปัญหา (Solve the Problem)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>๑.๕ ประสานงานกับหน่วยงาน สถานประกอบการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ประสานงานกับหน่วยงาน สถานประกอบการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้ครู สถานศึกษา และส่วนราชการ ด้านการศึกษ สามารถจัดการศึกษา ได้บรรลุผล ตามแผนการนิเทศการศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วม และสามารถ แก้ไขปัญหาการนิเทศการศึกษา เพื่อให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ หรือ การจัดการศึกษา ให้มีผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน <p>๑.๖ ติดตามและประเมินผลการจัด การศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> • มีการติดตาม และประเมินผล การจัดการศึกษา ของครู สถานศึกษา และส่วนราชการด้านการศึกษา ให้สามารถจัดการศึกษา ได้บรรลุผล ตามแผนการนิเทศการศึกษา โดยเน้น การมีส่วนร่วม และสามารถแก้ไข ปัญหาการนิเทศการศึกษา เพื่อให้ผู้รับ การนิเทศ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ให้มีผลต่อ คุณภาพ ครูและผู้เรียน <p>๑.๗ รายงานผลการนิเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> • มีการรายงานผลการนิเทศ สอดคล้องกับแผนการนิเทศการศึกษา ที่แสดงถึงการแก้ปัญหาผู้รับการนิเทศ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อเป็น ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนางาน วิชาการ และการจัดการศึกษา 					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง แก้ไขปัญหา (Solve the Problem)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับฯ ที่คาดหวัง	
๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการศึกษา					
<p>๒.๑ วางแผนการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย และความต้องการจำเป็น สังเคราะห์สารสนเทศที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน โดยเน้นการมีส่วนร่วม เพื่อวางแผนการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษา <p>๒.๒ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา/ส่วนราชการด้านการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> ประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร หรือสถานประกอบการ รวมถึงภูมิปัญญา หรือผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา <p>๒.๓ ติดตาม ประเมินผล การส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> ติดตาม ประเมินผล การส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษา ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วม ให้สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุตามพันธกิจ <p>๒.๔ จัดทำรายงานสารสนเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาต่อสถานศึกษา และส่วนราชการด้านการศึกษา 					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง แก้ไขปัญหา (Solve the Problem)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับฯ ที่คาดหวัง	
๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ					
<p>๓.๑ พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพศึกษานิเทศก์ และความรอบรู้ในเนื้อหาที่นิเทศ</p> <p>๓.๒ เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา</p> <p>๓.๓ นำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการแก้ปัญหา การนิเทศการศึกษาให้มีผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน</p> <p>๓.๔ เผยแพร่ องค์ความรู้ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา และบริการวิชาการ แก่ส่วนราชการด้านการศึกษา หรือหน่วยงานต่างๆ</p>					

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน (๔๐ คะแนน)

รายการประเมิน ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง แก้ไขปัญหา (Solve the Problem)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับฯ ที่คาดหวัง	
๑. วิธีดำเนินการ (๒๐ คะแนน)					
พิจารณาจากการดำเนินการ ที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติ ที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ					
๒. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ที่คาดหวัง (๒๐ คะแนน)					
๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุ เป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วน ตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้					
๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุ เป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผล ต่อคุณภาพผู้เรียนได้ตามข้อตกลง					
รวมผลการประเมินทั้ง ๒ ส่วน = คะแนน					

(ลงชื่อ)..... กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

สรุปข้อสังเกตเกี่ยวกับ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อคิดเห็น

ราย (นาย/นาง/นางสาว).....

๑. จุดเด่น

.....
.....
.....
.....

๒. จุดที่ควรพัฒนา

.....
.....
.....
.....

๓. ข้อคิดเห็น

.....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ)..... กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

รอบการประเมิน ระหว่างวันที่ เดือนพ.ศ. ถึงวันที่ ... เดือนพ.ศ.

ข้อมูลผู้รับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท
 สำนัก/กอง.....สังกัด อบจ./เทศบาล/ อบต.....
 อำเภอ.....จังหวัด.....

ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับผลการประเมิน หรือให้คะแนนตามระดับคุณภาพ

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๖๐ คะแนน)

๑) ภาระงาน เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

ไม่เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) การปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับฯที่ คาดหวัง	
๑. ด้านการนิเทศการศึกษา					เกณฑ์ผ่าน
๑.๑ ออกแบบ จัดทำแผนการนิเทศ การศึกษา <ul style="list-style-type: none"> • ออกแบบ จัดทำแผนการนิเทศ การศึกษา ให้สอดคล้องกับบริบท ของสถานศึกษา ส่วนราชการ ด้านการศึกษา หรือผู้รับการนิเทศ และริเริ่ม คิดค้น พัฒนา การนิเทศ การศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพครู และผู้เรียน และเป็นแบบอย่าง 					ต้องได้ คะแนน จาก กรรมการ แต่ละคน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>๑.๒ คัดสรร สร้าง พัฒนา สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี</p> <ul style="list-style-type: none"> ริเริ่ม คิดค้น พัฒนา สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ให้สอดคล้องกับแผนการนิเทศการศึกษา บริบทของสถานศึกษา ส่วนราชการ ด้านการศึกษาหรือผู้รับการนิเทศ โดยเน้นการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาให้มีผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน และเป็นแบบอย่างได้ <p>๑.๓ นิเทศ ให้คำปรึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการนิเทศ ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยงให้ครูสถานศึกษา และส่วนราชการ ด้านการศึกษา ตามแผนการนิเทศการศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วม และสามารถพัฒนาการนิเทศการศึกษา เพื่อให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา ให้มีผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน และเป็นแบบอย่าง <p>๑.๔ การพัฒนางานวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> การพัฒนางานวิชาการ ให้ครูสถานศึกษา และส่วนราชการ ด้านการศึกษา สามารถจัดการศึกษา ได้บรรลุผล ตามแผนการนิเทศการศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วม และสามารถพัฒนาการนิเทศการศึกษา เพื่อให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ให้มีผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน และเป็นแบบอย่าง 					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>๑.๕ ประสานงานกับหน่วยงาน สถานประกอบการ</p> <ul style="list-style-type: none"> ประสานงานกับหน่วยงาน สถานประกอบการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้ ครู สถานศึกษา และส่วนราชการด้าน การศึกษา สามารถจัดการศึกษา ได้บรรลุผลตามแผนการนิเทศการศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วม และสามารถ พัฒนาการนิเทศการศึกษา เพื่อให้ ผู้รับการนิเทศพัฒนาการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ให้มีผลต่อ คุณภาพครูและผู้เรียน <p>๑.๖ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการติดตาม และประเมิน ผลการจัดการศึกษา ของครู สถานศึกษา และส่วนราชการด้านการศึกษา ให้สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผล ตามแผนการนิเทศการศึกษา โดยเน้น การมีส่วนร่วมและสามารถพัฒนา การนิเทศการศึกษา เพื่อให้ผู้รับการนิเทศ พัฒนาการจัดการเรียนรู้หรือการจัด การศึกษา ให้มีผลต่อคุณภาพครู และผู้เรียน และเป็นแบบอย่าง <p>๑.๗ รายงานผลการนิเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> จัดทำรายงานผลการนิเทศ การศึกษาสอดคล้องกับแผนการนิเทศ การศึกษา โดยวิเคราะห์ สังเคราะห์ สะท้อนผลการนิเทศที่แสดงถึง การริเริ่มคิดค้นและพัฒนาผู้รับการนิเทศ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูล สารสนเทศในการพัฒนางานวิชาการ และการจัดการศึกษา และเป็นแบบอย่าง 					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการศึกษา					
<p>๒.๑ วางแผนการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย และความต้องการจำเป็น สังเคราะห์ สารสนเทศที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน โดยเน้นการมีส่วนร่วม เป็นแบบอย่าง ในการวางแผนการส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนา การจัดการศึกษา <p>๒.๒ เสริมสร้างความเข้มแข็ง ให้กับสถานศึกษา/ส่วนราชการ ด้านการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> ประสานความร่วมมือกับ หน่วยงาน องค์กร หรือสถานประกอบการ รวมถึงภูมิปัญญาหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วม ในการพัฒนาการจัดการศึกษา โดยเป็นแบบอย่างในการเสริมสร้าง ความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา <p>๒.๓ ติดตามประเมินผลการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> ติดตาม ประเมินผล การส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษา ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ ด้านการศึกษาเน้นการมีส่วนร่วม เป็นแบบอย่าง และสามารถจัด การศึกษาได้บรรลุผลตามพันธกิจ 					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
๒.๔ จัดทำรายงานสารสนเทศ • วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำ รายงานสารสนเทศ ที่เป็นประโยชน์ต่อ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัด การศึกษา ต่อสถานศึกษาและส่วนราชการ ด้านการศึกษา					
๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ					
๓.๑ พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพศึกษานิเทศก์ และความรอบรู้ ในเนื้อหาที่นิเทศ ให้สูงขึ้น เป็นแบบอย่าง ๓.๒ เป็นผู้ นำในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนา การจัดการเรียนรู้ และการจัด การศึกษา ๓.๓ นำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการ นิเทศการศึกษา ให้มีผลต่อ คุณภาพครูและนักเรียน เป็นแบบอย่าง ๓.๔ เผยแพร่องค์ความรู้ ด้านการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา และบริการ วิชาการแก่ส่วนราชการด้านการศึกษา หรือหน่วยงานต่าง ๆ					

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน (๔๐ คะแนน)

รายการประเมิน ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
๑. วิธีดำเนินการ (๒๐ คะแนน)					
พิจารณาจากการดำเนินการ ที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามระยะเวลา ที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อน ให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามตำแหน่งและวิทยฐานะ					
๒. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ที่คาดหวัง (๒๐ คะแนน)					
๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุ เป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วน ตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้					
๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุ เป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผล ต่อคุณภาพผู้เรียนได้ตามข้อตกลง					
รวมผลการประเมินทั้ง ๒ ส่วน = คะแนน					

(ลงชื่อ)..... กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

สรุปข้อสังเกตเกี่ยวกับ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อคิดเห็น

ราย (นาย/นาง/นางสาว).....

๑. จุดเด่น

.....
.....
.....
.....

๒. จุดที่ควรพัฒนา

.....
.....
.....
.....

๓. ข้อคิดเห็น

.....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ)..... กรรมการผู้ประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

รอบการประเมิน ระหว่างวันที่ เดือนพ.ศ. ถึงวันที่ ... เดือนพ.ศ.

ข้อมูลผู้รับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท
สำนัก/กอง.....สังกัด อบจ./เทศบาล/ อบต.....
อำเภอ.....จังหวัด.....

ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับผลการประเมิน หรือให้คะแนนตามระดับคุณภาพ

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๖๐ คะแนน)

- ๑) ภาระงาน เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
 ไม่เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) การปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
๑. ด้านการนิเทศการศึกษา					เกณฑ์ผ่าน ต้องได้ คะแนน จาก กรรมการ แต่ละคน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐
๑.๑ ออกแบบ จัดทำแผน การนิเทศการศึกษา • ออกแบบ จัดทำแผน การนิเทศการศึกษาให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ มาตรฐานการศึกษาชาติ และหลักสูตร รวมทั้งนโยบาย จุดเน้น สภาพแวดล้อม บริบทของ สถานศึกษาส่วนราชการด้านการศึกษา หรือผู้รับการนิเทศ และคิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน การนิเทศการศึกษา ให้มีผลต่อคุณภาพครูและนักเรียน และเป็นแบบอย่างที่ดี					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>๑.๒ คัดสรร สร้าง พัฒนา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี</p> <ul style="list-style-type: none"> พัฒนา ปรับเปลี่ยน สร้าง สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ให้สอดคล้องกับแผนการนิเทศ การศึกษา บริบทของสถานศึกษา ส่วนราชการด้านการศึกษา หรือผู้รับ การนิเทศ โดยเน้นการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษา ให้มีผลต่อคุณภาพครูและนักเรียน และเป็นแบบอย่างที่ดี <p>๑.๓ ปฏิบัติการนิเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการนิเทศ ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยง ให้ครู สถานศึกษา และส่วนราชการ ด้านการศึกษา ตามแผนการนิเทศ การศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วม และสามารถพัฒนาการนิเทศการศึกษา เพื่อให้ผู้รับการนิเทศพัฒนา การจัดการเรียนรู้ หรือการจัด การศึกษาได้บรรลุผล และเป็น แบบอย่างที่ดี <p>๑.๔ การพัฒนางานวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> การพัฒนางานวิชาการ ให้ครู สถานศึกษา และส่วนราชการ ด้านการศึกษา สามารถจัดการศึกษา ได้บรรลุผลตามแผนการนิเทศ การศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วม และสามารถพัฒนาการนิเทศ การศึกษา เพื่อให้ผู้รับการนิเทศ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ หรือ การจัดการศึกษาได้บรรลุผล และเป็นแบบอย่างที่ดี 					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>๑.๕ ประสานงานกับหน่วยงาน สถานประกอบการ</p> <ul style="list-style-type: none"> ประสานงานกับหน่วยงาน สถานประกอบการ และผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้ครู สถานศึกษา และส่วนราชการ ด้านการศึกษา สามารถจัดการศึกษา ได้บรรลุผล ตามแผนการนิเทศ การศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วม และสามารถพัฒนา การนิเทศ การศึกษา เพื่อให้ผู้รับการนิเทศ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาได้บรรลุผล <p>๑.๖ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการติดตาม และประเมิน ผลการจัดการศึกษาของครู สถานศึกษา และส่วนราชการ ด้านการศึกษา ให้สามารถจัด การศึกษาได้บรรลุผล ตามแผน การนิเทศการศึกษา โดยเน้น การมีส่วนร่วม และสามารถพัฒนา การนิเทศการศึกษา เพื่อให้ผู้รับ การนิเทศ พัฒนาการจัดการ เรียนรู้หรือการจัดการศึกษาได้ บรรลุผล และเป็นแบบอย่างที่ดี 					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>๑.๗ รายงานผลการนิเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> จัดทำรายงานผลการนิเทศ การศึกษา สอดคล้องกับแผน การนิเทศการศึกษา โดยวิเคราะห์ สังเคราะห์ สะท้อนผลการนิเทศ ที่แสดงถึง การริเริ่ม คิดค้น ปรับเปลี่ยน และพัฒนาผู้รับ การนิเทศ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อ เป็น ข้อมูล สารสนเทศ ในการพัฒนางานวิชาการ และการจัด การศึกษา และเป็นแบบอย่างที่ดี 					
<p>๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการศึกษา</p>					
<p>๒.๑ วางแผนการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย และความต้องการจำเป็น สังเคราะห์ สารสนเทศที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน โดยเน้นการมีส่วนร่วม เป็นแบบอย่าง ที่ดีในการวางแผนการส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา <p>๒.๒ เสริมสร้างความเข้มแข็ง ให้กับสถานศึกษา/ส่วนราชการ ด้านการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> ประสานความร่วมมือกับ หน่วยงาน องค์กร หรือสถาน ประกอบการ รวมถึงภูมิปัญญา หรือผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาการจัดการ การศึกษา โดยเป็นแบบอย่างที่ดี ในการเสริมสร้างความเข้มแข็ง ให้กับสถานศึกษาหรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา 					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>๒.๓ ติดตามประเมินผลการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> ติดตาม ประเมินผลการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ ด้านการศึกษาเน้นการมีส่วนร่วม โดยเป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผลตามพันธกิจ <p>๒.๔ จัดทำรายงานสารสนเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานสารสนเทศ ที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ต่อสถานศึกษาและส่วนราชการด้านการศึกษา 					
๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ					
<p>๓.๑ พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพศึกษานิเทศก์ และความรู้ ในเนื้อหาที่นิเทศให้สูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำ และสร้าง ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ</p> <p>๓.๒ เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา</p>					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>๓.๓ นำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนา การนิเทศการศึกษา ให้มีผลต่อ คุณภาพครูและนักเรียน เป็นแบบอย่าง ที่ดีต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ</p> <p>๓.๔ เผยแพร่องค์ความรู้ ด้านการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา และบริการ วิชาการแก่ส่วนราชการด้านการศึกษา หรือหน่วยงานต่าง ๆ</p>					

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน (๔๐ คะแนน)

รายการประเมิน ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
๑. วิธีดำเนินการ (๒๐ คะแนน)					
พิจารณาจากการดำเนินการ ที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับ การปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่ง และวิทยฐานะ					
๒. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ที่คาดหวัง (๒๐ คะแนน)					
๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุ เป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วน ตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้					
๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุ เป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผล ต่อคุณภาพผู้เรียนได้ตามข้อตกลง					
รวมผลการประเมินทั้ง ๒ ส่วน = คะแนน					

(ลงชื่อ)..... กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

สรุปข้อสังเกตเกี่ยวกับ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อคิดเห็น

ราย (นาย/นาง/นางสาว).....

๑. จุดเด่น

.....
.....
.....
.....

๒. จุดที่ควรพัฒนา

.....
.....
.....
.....

๓. ข้อคิดเห็น

.....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ)..... กรรมการผู้ประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยาลัยศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

รอบการประเมิน ระหว่างวันที่ ... เดือนพ.ศ. ถึงวันที่ ... เดือนพ.ศ.

ข้อมูลผู้รับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยาลัยศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท
สำนัก/กอง.....สังกัด อบจ./เทศบาล/ อบต.....
อำเภอ.....จังหวัด.....

ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับผลการประเมิน หรือให้คะแนนตามระดับคุณภาพ

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๖๐ คะแนน)

๑) ภาระงาน เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

ไม่เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) การปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
๑. ด้านการนิเทศการศึกษา					เกณฑ์ผ่าน ต้องได้ คะแนน จาก กรรมการ แต่ละคน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ๗๐
๑.๑ ออกแบบ จัดทำแผนการนิเทศ การศึกษา • ออกแบบ จัดทำแผนการนิเทศ การศึกษาให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ มาตรฐานการศึกษาชาติ และหลักสูตร รวมทั้งนโยบาย จุดเน้น สภาพลวัตล้อม บริบทของสถานศึกษา ส่วนราชการ ด้านการศึกษา หรือผู้รับการนิเทศ สร้างการเปลี่ยนแปลง เผยแพร่ ขยายผล การนิเทศการศึกษาที่ส่งผลต่อ คุณภาพครูและผู้เรียนจนนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>๑.๒ คัดสรร สร้าง พัฒนา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี</p> <ul style="list-style-type: none"> พัฒนา ปรับเปลี่ยน สร้าง สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับแผนการนิเทศการศึกษา บริบทของสถานศึกษา ส่วนราชการ ด้านการศึกษาหรือผู้รับการนิเทศ โดยเน้นการมีส่วนร่วมเพื่อสร้าง การเปลี่ยนแปลง เผยแพร่ ขยายผล การนิเทศการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพ ครูและนักเรียนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ในวงวิชาชีพ <p>๑.๓ นิเทศ ให้คำปรึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการนิเทศ ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยงให้ครู สถานศึกษา และส่วนราชการ ด้านการศึกษา เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง เผยแพร่ ขยายผล ตามแผนการนิเทศ การศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาจนนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ <p>๑.๔ การพัฒนางานวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> การพัฒนางานวิชาการให้ครู สถานศึกษา และส่วนราชการ ด้านการศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้ บรรลุผล เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง เผยแพร่ ขยายผล ตามแผนการนิเทศ การศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมที่ส่งผล ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา จนนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ 					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>๑.๕ ประสานงานกับหน่วยงาน สถานประกอบการ</p> <ul style="list-style-type: none"> ประสานกับหน่วยงาน สถานประกอบการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้ครู สถานศึกษา และส่วนราชการ ด้านการศึกษา สามารถจัดการ ศึกษา ได้ บรรลุ ผลเพื่อ สร้างการเปลี่ยนแปลง เผยแพร่ ขยายผล ตามแผนการนิเทศ การศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการ เรียนรู้หรือการจัดการศึกษา <p>๑.๖ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการติดตาม และประเมินผล การจัดการศึกษา ของครู สถานศึกษา และส่วนราชการด้านการศึกษา ให้สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผล เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง เผยแพร่ ขยายผล ตามแผนการนิเทศการศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา จนนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ <p>๑.๗ รายงานผลการนิเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> จัดทำรายงานผลการนิเทศ การศึกษา สอดคล้องกับแผนการนิเทศ การศึกษา โดยวิเคราะห์สังเคราะห์ สะท้อนผลการนิเทศที่แสดงถึงการริเริ่ม คิดค้น ปรับเปลี่ยน และพัฒนา ผู้รับการนิเทศ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อเผยแพร่หรือใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ ในการพัฒนางานวิชาการ และการจัด การศึกษา และเป็นแบบอย่างที่ดี 					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการศึกษา					
<p>๒.๑ วางแผนการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย และความต้องการจำเป็น สังเคราะห์ สารสนเทศที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน โดยเน้นการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ เป็นแบบอย่างที่ดีในการวางแผน การส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนา การจัดการศึกษา <p>๒.๒ เสริมสร้างความเข้มแข็ง ให้กับสถานศึกษา/ส่วนราชการ ด้านการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> ประสานความร่วมมือกับ หน่วยงาน องค์กร หรือสถานประกอบการ รวมถึงภูมิปัญญาหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วม พัฒนาการจัดการศึกษา ด้วยวิธีการ ที่หลากหลายเป็นแบบอย่างที่ดี ในการเสริมสร้างความเข้มแข็ง ให้กับสถานศึกษาหรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา 					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>๒.๓ ติดตามประเมินผลการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> ติดตาม ประเมินผล การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษานับการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผลตามพันธกิจ <p>๒.๔ จัดทำรายงานสารสนเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาต่อสถานศึกษาและส่วนราชการด้านการศึกษา 					
๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ					
<p>๓.๑ พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพศึกษานิเทศก์ และความรอบรู้ในเนื้อหาที่นิเทศให้สูงขึ้นเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำและสร้าง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อวงวิชาชีพ</p> <p>๓.๒ เป็นผู้นำและสร้างผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา</p>					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
<p>๓.๓ นำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนา การนิเทศการศึกษา ให้มีผลต่อ คุณภาพครูและนักเรียน เป็นแบบอย่าง ที่ดีต่อวงวิชาชีพ</p> <p>๓.๔ เผยแพร่องค์ความรู้ ด้านการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา และบริการ วิชาการแก่ส่วนราชการด้านการศึกษา หรือหน่วยงานต่าง ๆ</p>					

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน (๔๐ คะแนน)

รายการประเมิน ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้ สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
๑. วิธีดำเนินการ (๒๐ คะแนน)					
พิจารณาจากการดำเนินการ ที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติ ที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ					
๒. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ที่คาดหวัง (๒๐ คะแนน)					
๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุ เป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วน ตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้					
๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุ เป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อ คุณภาพผู้เรียนได้ตามข้อตกลง					
รวมผลการประเมินทั้ง ๒ ส่วน = คะแนน					

(ลงชื่อ)..... กรรมการผู้ประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

สรุปข้อสังเกตเกี่ยวกับ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อคิดเห็น

ราย (นาย/นาง/นางสาว).....

๑. จุดเด่น

.....
.....
.....
.....

๒. จุดที่ควรพัฒนา

.....
.....
.....
.....

๓. ข้อคิดเห็น

.....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ)..... กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

แบบสรุปผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

(ระหว่างวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.)

ข้อมูลผู้รับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ.....

รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท

สำนัก/กอง.....สังกัด อบจ./เทศบาล/ อบต.....

อำเภอ.....จังหวัด.....

ภาระงาน เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ไม่เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

ผลการประเมิน

การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน	คะแนนเต็ม	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	หมายเหตุ
ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๖๐				เกณฑ์ผ่าน ต้องได้คะแนน จากกรรมการ แต่ละคน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐
ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย เพื่อพัฒนา คุณภาพ การจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ของผู้รับการนิเทศ หรือพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	๔๐				
รวม					

สรุปผลการประเมินทั้ง ๒ ส่วน จากกรรมการ ๓ คน ผ่านเกณฑ์ ไม่ผ่านเกณฑ์

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

รูปแบบการจัดทำไฟล์วีดิทัศน์ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการ
หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕
(ศึกษานิเทศก์)

๑. ไฟล์วีดิทัศน์พัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศ
การศึกษา หรือพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา

กำหนดให้มีรูปแบบการจัดทำและคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

๑.๑ เป็นไฟล์วีดิทัศน์ที่ศึกษานิเทศก์ได้จัดทำขึ้นภายหลังจากที่ได้มีการกำหนดแผนพัฒนา
การนิเทศการศึกษาแล้ว โดยให้นำเสนอกระบวนการคิด รูปแบบ การใช้กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี
ในการนิเทศการศึกษา ในการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษาให้บรรลุผลและประสบผลสำเร็จ
แสดงให้เห็นถึงประเด็นปัญหาหรือประเด็นการพัฒนา การแก้ปัญหาของผู้รับการนิเทศ ทั้งนี้ วีดิทัศน์ที่นำเสนอ
ต้องสะท้อนระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน สมรรถนะของศึกษานิเทศก์
แรงบันดาลใจ กรอบแนวคิด ปรัชญาในการกำหนดวิสัยทัศน์การนิเทศการศึกษา การออกแบบกลยุทธ์การนิเทศ
การทำงานตามหลักธรรมาภิบาล การจัดการตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสร้าง
การมีส่วนร่วมของครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง ศึกษานิเทศก์ ผู้เชี่ยวชาญ ในการพัฒนาคุณภาพ
ของนักเรียน ครู และชุมชน การปฏิบัติที่ดีจากการนิเทศการศึกษา การประเมินและปรับปรุงการนิเทศ
การจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

๑.๒ การถ่ายทำและการนำเสนอไฟล์วีดิทัศน์การพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม
หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา

กำหนดให้มีรูปแบบและลักษณะสำคัญทางเทคนิค ดังนี้

๑) รูปแบบการถ่ายทำไฟล์วีดิทัศน์ เป็นการบันทึก ณ สถานศึกษาที่ปฏิบัติงานจริง โดยฉากหลัง
จะต้องไม่มีบุคคลอื่นใดมาร่วมนำเสนอ ในการนำเสนออาจใช้สื่อช่วยในลักษณะของภาพนิ่ง ข้อความ
สัญลักษณ์ ภาพเคลื่อนไหว และอาจมีการสอดแทรก (Insert) ภาพ หรือนำเสนอในรูปแบบ PowerPoint
ด้วยก็ได้ โดยการนำเสนอให้ใช้การพูดหรือนำเสนอเป็นภาษาไทยด้วยตนเองเท่านั้น การถ่ายทำให้ใช้กล้อง
ถ่ายทำแบบตัวเดียว (Single video camera) อาจมีผู้ช่วยในการบันทึกได้ ไม่มีส่วนนำใด ๆ ของไฟล์วีดิทัศน์
(No Title) ไม่มีดนตรีประกอบหรือสอดแทรก ไม่มีการหยุดการถ่ายทำ (One - Take recording) ไม่มีการตัดต่อ
(Un - Editing) ไม่มีการแต่งเติมภาพ (No effect) ด้วยเทคนิคหรือวิธีการใด ๆ และต้องไม่ใช่เทคนิคใด ๆ
ในการถ่ายทำทั้งสิ้น

๒) ลักษณะสามัญทางเทคนิคของไฟล์วีดิทัศน์

(๑) ความละเอียดของไฟล์วีดิทัศน์ ต้องมีภาพและเสียงที่ชัดเจนเพียงพอที่จะสามารถ
ประเมินได้ตามสภาพการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง

(๒) ประเภทของไฟล์วีดิทัศน์ ต้องเป็นไฟล์ mp4 (กรณีไม่สามารถบันทึกเป็นไฟล์ mp4 ได้
ให้สามารถแปลงไฟล์อื่นเป็นไฟล์ mp4 ได้ โดยไม่ถือเป็นการตัดต่อ)

(๓) ความยาวของไฟล์วีดิทัศน์ ไม่เกิน ๑๕ นาที

ทั้งนี้ ให้ส่งไฟล์วีดิทัศน์การพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรมหรือเทคโนโลยี
ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์ เท่านั้น

๒. ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา

๒.๑ เป็นไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้รับการนิเทศที่สะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเกิดนวัตกรรมการนิเทศการศึกษา ที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best practice) โดยมีร่องรอยหลักฐานเชิงประจักษ์ซึ่งแสดงผลลัพธ์ (Outcomes) จากการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา อย่างเป็นรูปธรรม

๒.๒ การถ่ายทำไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา

กำหนดให้มีรูปแบบ เนื้อหา และลักษณะสำคัญทางเทคนิค ดังนี้

๑) รูปแบบและเนื้อหาของไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษาศึกษานิเทศก์เป็นผู้นำเสนอแบบปรากฏตัวและบรรยายด้วยตนเองเท่านั้น โดยการนำเสนอให้เป็นลักษณะการอธิบายการปฏิบัติงานของตนเองที่สะท้อนผลลัพธ์ของการนิเทศทางการศึกษาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และภาพรวมของสถานศึกษา อาจนำเสนอร่องรอยชิ้นงาน/ผลงานที่เป็นผลลัพธ์ ผลกระทบจากการนิเทศการศึกษาที่มีพัฒนาการสอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ซึ่งผลงานของศึกษานิเทศก์ อาจมีได้หลากหลายรูปแบบ และควรเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ผลงานควรจะนำเสนอให้เห็นในส่วนที่ประสบความสำเร็จ และอาจนำเสนอในส่วนที่ยังไม่ประสบความสำเร็จด้วย ทั้งนี้ ศึกษานิเทศก์จะต้องรับผิดชอบและตระหนักถึงจรรยาบรรณในการนำเสนอทุกกรณี และต้องไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา ระหว่างการบรรยายให้มีการสอดแทรก (Insert) ภาพนิ่ง หรือภาพเคลื่อนไหวได้ ต้องไม่มีส่วนนำ (Title) ไม่มีดนตรีประกอบ ไม่มีเสียงพิเศษที่สร้างขึ้น (No sound effect) ไม่มีการซ่อนตัวอักษรระหว่างการนำเสนอ แต่อาจใช้การนำเสนอผ่านโปรแกรมการนำเสนอได้ ได้แก่ PowerPoint, Keynote, Google Slides หรืออื่น ๆ

๒) ลักษณะสำคัญทางเทคนิคของไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา

(๑) ความละเอียดของไฟล์วีดิทัศน์ ต้องมีภาพและเสียงที่ชัดเจนเพียงพอที่จะสามารถประเมินได้ตามสภาพการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง โดยสามารถตัดต่อได้ และสามารถใส่คำบรรยายด้านล่างของ วีดิทัศน์ได้

(๒) ประเภทของไฟล์วีดิทัศน์ ต้องเป็นไฟล์ mp4 (กรณีไม่สามารถบันทึกเป็นไฟล์ mp4 ได้ ให้สามารถแปลงไฟล์อื่นเป็นไฟล์ mp4 ได้ โดยไม่ถือเป็นการตัดต่อ)

(๓) ความยาวของวีดิทัศน์ ไม่เกิน ๑๐ นาที

โดยให้ส่งไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา จำนวน ๑ ไฟล์ เท่านั้น

**แนวทางการดำเนินการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะและขอเลื่อนวิทยฐานะ
ตามมาตรฐานทั่วไป ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน**

ก. การยื่นคำขอปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

๑. กรณีศึกษานิเทศก์ประสงค์จะนำผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน ตามแบบรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (วฐ.๒ หรือ วฐ.๒/๑) ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐ มารายงานเพื่อนับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

๑.๑ ให้คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงดำเนินการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกันดังกล่าว เฉพาะในส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามคู่มือการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน) แนบท้ายประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐

๑.๒ นำผลการประเมินตาม ๑.๑ มานับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ที่ผ่านเกณฑ์การตัดสิน ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด และสรุปคะแนนที่ได้ในแบบรายงานผลการประเมิน ดังนี้

(๑) ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (ผลการปฏิบัติงาน) ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	เกณฑ์ผ่านร้อยละ	คะแนนที่ได้
การประเมินผลการปฏิบัติงาน			
๑. ผลงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ			
๒. ผลงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณภาพการปฏิบัติงานมาตรฐานวิทยฐานะ			
๓. ผลที่เกิดกับครู ผู้เรียน และการจัดการศึกษา			
รวมคะแนนผลการปฏิบัติงาน	๑๐๐		
สรุป ผลการประเมิน <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์			

(๒) การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ตามมาตรฐานทั่วไปนี้

การพัฒนางานตามข้อตกลง	เกณฑ์การประเมิน	ผลการประเมิน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่.....ถึงวันที่.....	ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
สรุป ผลการประเมิน <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์		

ข. การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

๑. กรณีศึกษานิเทศก์ประสงค์จะนำผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน ตามแบบรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (วฐ.๒ หรือ วฐ.๒/๑) ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐ มารายงานเพื่อนับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

๑.๑ ให้คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงดำเนินการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกันดังกล่าว เฉพาะในส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามคู่มือ การประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน) แนบท้ายประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐

๑.๒ นำผลการประเมินตาม ๑.๑ มานับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ที่ผ่านเกณฑ์ การตัดสิน ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด และสรุปคะแนนที่ได้ในแบบรายงานผลการประเมิน ดังนี้

(๑) ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (ผลการปฏิบัติงาน) ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	เกณฑ์ผ่าน ร้อยละ	คะแนน ที่ได้
การประเมินผลการปฏิบัติงาน			
๑. ผลงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะ			
๒. ผลงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคุณภาพการปฏิบัติงานมาตรฐานวิทยฐานะ			
๓. ผลที่เกิดกับครู ผู้เรียน และการจัดการศึกษา			
รวมคะแนนผลการปฏิบัติงาน	๑๐๐		
สรุป ผลการประเมิน <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์			

(๒) การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ตามมาตรฐานทั่วไป

การพัฒนางานตามข้อตกลง	เกณฑ์การประเมิน	ผลการประเมิน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่.....ถึงวันที่.....	ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
ปีงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่.....ถึงวันที่.....		กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
สรุป ผลการประเมิน <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์		

การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ

แนวทางการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ
ด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒

การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ตามมาตรฐานทั่วไปกำหนดให้มีการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา โดยมีองค์ประกอบการประเมิน เกณฑ์การให้คะแนน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การตัดสิน ดังนี้

๑. องค์ประกอบการประเมิน

การประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา **คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน** แบ่งเป็น ๘ ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- (๑) กระบวนการจัดการเรียนรู้ (ประกันคุณภาพ/การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง)
- (๒) คุณภาพของหลักสูตรและนักเรียน
- (๓) การพัฒนาสมรรถนะ
- (๔) การสอนงานระบบพี่เลี้ยง
- (๕) การจัดการเรียนรู้/การแก้ปัญหาของผู้รับการนิเทศ
- (๖) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
- (๗) ระดมทรัพยากร เครือข่าย และความร่วมมือ
- (๘) ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ

การประเมินด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา **คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน** แบ่งเป็น ๔ ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- (๑) ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์
- (๒) ผลงานหรือผลการปฏิบัติส่งผลถึงการพัฒนาคูรูในสถานศึกษา
- (๓) ผลงานหรือผลการปฏิบัติส่งผลถึงการพัฒนาผู้เรียน
- (๔) ผลงานหรือผลการปฏิบัติส่งผลถึงคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา

๒. เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และ ข้อ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

๓. วิธีการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา

ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา โดยพิจารณาจาก

๑) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ตามโครงการ หรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้น และนำไปใช้ในการพัฒนา การนิเทศการศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์หรือดำรงวิทยฐานะ แล้วแต่กรณี

๒) การนำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ตามโครงการ หรือกิจกรรม ในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่เสนอในข้อ ๑) โดยแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการ ตามโครงการหรือกิจกรรม ซึ่งสะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา ของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพ ผู้เรียน ทั้งนี้ ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา

ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศ การศึกษา โดยพิจารณาจากผลงานหรือการปฏิบัติของผู้รับการนิเทศ ที่สะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ผ่านการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา จะต้องได้คะแนน ดังนี้

วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕

วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

แบบคำขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ (ทุกวิทยฐานะ)

ขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ.....

๑. ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ขอ นาย/นาง/นางสาวนามสกุล.....
เลขประจำตัวประชาชน.....อายุ.....ปี ปีเกษียณอายุราชการ.....
ตำแหน่ง..... วิทยฐานะ..... ตำแหน่งเลขที่.....
สำนัก/กองสังกัด อบจ. / เทศบาล / อบต.....
ส่วนราชการ.....รับเงินเดือนอันดับ.....อัตราเงินเดือน.....บาท
ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะปัจจุบัน เมื่อวันที่..... เดือน..... พ.ศ.
เคยขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะเดียวกันนี้ ครั้งสุดท้าย เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.

๒. คุณวุฒิ

๑. มีวุฒิปริญญาตรี.....วิชาเอก/สาขา/โปรแกรมวิชา.....
จากสถาบันการศึกษา.....ประเทศ.....เมื่อวันที่

๒. มีวุฒิปริญญาโท.....วิชาเอก/สาขา/โปรแกรมวิชา

จากสถาบันการศึกษา.....ประเทศ.....เมื่อวันที่

๓. มีวุฒิปริญญาเอก.....วิชาเอก/สาขา/โปรแกรมวิชา.....
จากสถาบันการศึกษา.....ประเทศ.....เมื่อวันที่

๓. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ เลขที่.....ออกให้เมื่อวันที่วัน/เดือน/ปี ที่หมดอายุ.....

๔. การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน

๔.๑ ภาระงานตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

- เต็มเวลา
- ไม่เต็มเวลา เนื่องจาก.....

๔.๒ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

รอบที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่..... ถึงวันที่..... มีผลการประเมินร้อยละ.....

รอบที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่..... ถึงวันที่..... มีผลการประเมินร้อยละ.....

รอบที่ ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่..... ถึงวันที่..... มีผลการประเมินร้อยละ.....

ทั้งนี้ ศึกษานิเทศก์ที่ยื่นขอรับการประเมินช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ใช้ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ๑ รอบการประเมิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ใช้ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ๒ รอบการประเมิน และตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป ใช้ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ๓ รอบการประเมิน

สำหรับศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) ที่ยื่นขอรับการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการหรือศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป ใช้ผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลง ๑ รอบการประเมิน

๕. วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี

ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินัยจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่หนักกว่าภาคทัณฑ์

เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินัยจรรยาบรรณวิชาชีพ หนักกว่าภาคทัณฑ์ ในปี พ.ศ. (วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ถึงวันที่...เดือน.....พ.ศ.) ตามคำสั่ง..... ที่.....เรื่อง.....สั่ง ณ วันที่เดือน พ.ศ.

๖. การใช้เงินเดือนลดระยะเวลา ตามมาตรฐานทั่วไป

ไม่ขอใช้เงินเดือนลดระยะเวลาในการขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ

ศึกษานิเทศก์ที่ประสงค์จะใช้เงินเดือนลดระยะเวลาในการขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ๔ รอบการประเมินการเลื่อนเงินเดือนล่าสุดติดต่อกัน ก่อนยื่นคำขอ และต้องมีคุณสมบัติตามข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้

ไม่เคยใช้เงินเดือนลดระยะเวลาและประสงค์จะใช้เงินเดือนลดระยะเวลาในการขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ

ตามข้อ ๑.๑ ความสามารถทางภาษาต่างประเทศ สูงกว่าระดับ.....

วันที่ผ่านการทดสอบ.....วันหมดอายุ (ต้องมีอายุไม่เกิน ๒ ปีนับถึงวันที่ยื่นคำขอ)

“๑.๑ เป็นผู้มีความสามารถทางภาษาต่างประเทศ สูงกว่าระดับ B๑ โดยให้เทียบกับเกณฑ์ผลการทดสอบ Common European Framework of Reference for Language (CEFR) ตามหลักเกณฑ์การเทียบเคียงผลการทดสอบ และประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู”

ตามข้อ ๑.๒ มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก..... วิชาเอก..... ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ และการบริหารจัดการสถานศึกษา และไม่เคยนำมาใช้ลดระยะเวลามาก่อน

เคยใช้เงินเดือนลดระยะเวลาแล้ว แต่การขอเลื่อนวิทยฐานะในครั้งนี้ ประสงค์จะขอใช้เงินเดือนลดระยะเวลาตามข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้

ตามข้อ ๑.๑ ความสามารถทางภาษาต่างประเทศ สูงกว่าระดับ.....

วันที่ผ่านการทดสอบ..... วันหมดอายุ..... (ต้องมีอายุไม่เกิน ๒ ปีนับถึงวันที่ยื่นคำขอ)

“๑.๑ เป็นผู้มีความสามารถทางภาษาต่างประเทศ สูงกว่าระดับ B๑ โดยให้เทียบกับเกณฑ์ผลการทดสอบ Common European Framework of Reference for Language (CEFR) ตามหลักเกณฑ์การเทียบเคียงผลการทดสอบ และประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู”

ตามข้อ ๑.๒ มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก..... วิชาเอก..... ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการสถานศึกษา และไม่เคยนำมาใช้ลดระยะเวลามาก่อน

ทั้งนี้ เงื่อนไขลดระยะเวลาดังกล่าว ไม่ครอบคลุมถึงศึกษานิเทศก์ผู้ใช้สิทธินี้ระยะเวลาที่ผู้คุณตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการน้ระยะเวลาที่ผู้คุณในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๗. ศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ)

หากประสงค์ใช้สิทธินี้ระยะเวลาที่ผู้คุณตามตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการน้ระยะเวลาที่ผู้คุณในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในการขอมีวิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ผู้ขอได้ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัด.....ตั้งแต่วันที่.....รวมเป็นเวลา.....ปี.....เดือน.....วัน (ต้องปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ติดต่อกันนับถึงวันที่ยื่นคำขอ)

ทั้งนี้ ศึกษานิเทศก์ที่ใช้สิทธินี้ระยะเวลาที่ผู้คุณตามระเบียบฯ ดังกล่าว เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะแล้ว หากจะย้ายหรือไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่พิเศษจะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปีนับแต่วันที่มผลอนุมัติให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

๘. ข้อมูลการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ

๘.๑ ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา

ให้ส่วนราชการด้านการศึกษา นำข้อมูลของผู้ขอเข้าสู่ระบบ DPA ดังต่อไปนี้

๘.๑.๑ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรม ในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา เรื่อง.....ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์ (ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษาจริงในตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่ดำรงอยู่)

๘.๑.๒ ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรม ในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่เสนอตามข้อ ๘.๑.๑ โดยมีรูปแบบตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

๘.๒ ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา

ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้รับการนิเทศ ที่สะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยมีรูปแบบตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

๘.๓ ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ (เฉพาะผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญหรือศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ)

ให้ผู้ขอเสนอผลงานทางวิชาการตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดในรูปแบบไฟล์ PDF เพื่อให้ส่วนราชการด้านการศึกษา แล้วแต่กรณี นำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA

๘.๓.๑ เสนอผลงานทางวิชาการ จำนวน.....รายการ ดังนี้

๑) ชื่อผลงาน.....

๒) ชื่อผลงาน

๘.๓.๒ ผลงานทางวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่

สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ได้นำไปเผยแพร่.... และงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai - Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย
ให้ระบุชื่อวารสาร..... เลขมาตรฐานสากลประจำวารสาร (ISSN)
เว็บไซต์.....

๙. การขอรับการประเมินในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน โดยใช้ผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์เดิมมารายงาน

ศึกษานิเทศก์ที่มีคุณสมบัติและประสงค์จะยื่นขอรับการประเมินตามมาตรฐานทั่วไปใหม่ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ให้ยื่นคำขอต่อส่วนราชการด้านการศึกษา เพื่อนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA

๙.๑ การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

๙.๑.๑ กรณีศึกษานิเทศก์ประสงค์จะนำผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน ตามแบบรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (วฐ.๒ หรือ วฐ.๒/๑) ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐ มารายงานเพื่อนับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ให้รายงานผลที่เกิดกับครู ผู้เรียน และผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ดังนี้

(๑) รายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกันตามแบบรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (วฐ.๒ หรือ วฐ.๒/๑) ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	เกณฑ์ผ่านร้อยละ	คะแนนที่ได้
การประเมินผลการปฏิบัติงาน			
๑. ผลงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ
๒. ผลงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณภาพการปฏิบัติงานมาตรฐานวิทยฐานะ
๓. ผลที่เกิดกับครู ผู้เรียน และการจัดการศึกษา
รวมคะแนนผลการปฏิบัติงาน	๑๐๐		
สรุป ผลการประเมิน <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์			

(๒) การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ตามมาตรฐานทั่วไปนี้

การพัฒนางานตามข้อตกลง	เกณฑ์การประเมิน	ผลการประเมิน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่.....ถึงวันที่.....	ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
สรุป ผลการประเมิน <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์		

๙.๒ การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

๙.๒.๑ กรณีศึกษานิเทศก์ประสงค์จะนำผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกันตามแบบรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (วฐ.๒ หรือ วฐ.๒/๑) ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐ มารายงานเพื่อนับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ให้รายงานผลที่เกิดกับผู้เรียน และผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ดังนี้

(๑) รายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกันตามแบบรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (วฐ.๒ หรือ วฐ.๒/๑) ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	เกณฑ์ผ่านร้อยละ	คะแนนที่ได้
การประเมินผลการปฏิบัติงาน			
๑. ผลงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ
๒. ผลงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณภาพการปฏิบัติงานมาตรฐานวิทยฐานะ
๓. ผลที่เกิดกับครู ผู้เรียน และการจัดการศึกษา
รวมคะแนนผลการปฏิบัติงาน	๑๐๐		
สรุป ผลการประเมิน <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์			

(๒) การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ตามมาตรฐานทั่วไปนี้

การพัฒนางานตามข้อตกลง	เกณฑ์การประเมิน	ผลการประเมิน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่.....ถึงวันที่.....	ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
ปีงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่.....ถึงวันที่.....		กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
สรุป ผลการประเมิน <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์		

๙.๓ ข้อมูลการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ

๙.๓.๑ ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา

ให้ส่วนราชการด้านการศึกษา นำข้อมูลของผู้ขอเข้าสู่ระบบ DPA ดังต่อไปนี้

๑) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรม ในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา เรื่อง.....ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์ (ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษาจริงในตำแหน่ง หรือวิทยฐานะที่ดำรงอยู่)

๒) ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอการพัฒนานิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรม ในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่เสนอตามข้อ ๑) โดยมีรูปแบบตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

๙.๓.๒ ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา

ไฟล์วีดิทัศน์การนำเสนอผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้รับการนิเทศ ที่สะท้อนคุณภาพ การจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยมีรูปแบบตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

๙.๓.๓ ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ (เฉพาะผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ หรือศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ)

ให้ผู้ขอเสนอผลงานทางวิชาการตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดในรูปแบบไฟล์ PDF เพื่อให้ส่วนราชการด้านการศึกษา นำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA

๑) เสนอผลงานทางวิชาการ จำนวน รายการ ดังนี้

(๑) ชื่อผลงาน

(๒) ชื่อผลงาน

๒) ผลงานทางวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่

สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ได้นำไปเผยแพร่.....และงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai - Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัย ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วยให้ระบุชื่อวารสาร.....เลขมาตรฐานสากลประจำวารสาร (ISSN)เว็บไซต์

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้จัดทำคำขอ

...../...../.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

.....
.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

หมายเหตุ แบบคำขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่กำหนดนี้ เป็นแบบคำขอเบื้องต้น เพื่อให้ผู้ขอใช้เป็นแนวทางในการจัดเตรียมข้อมูล และตรวจสอบคุณสมบัติ ก่อนยื่นคำขอผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติรวมทั้งหลักฐานของผู้ขอ ก่อนนำเข้าสู่ระบบ DPA ต่อไป ซึ่งการนำเข้าข้อมูลคำขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในระบบ DPA

แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ

แบบประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม
หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา
หรือส่วนราชการด้านการศึกษา

แบบประเมินด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา

**แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ**

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งศึกษานิเทศก์
 รับเงินเดือนในอันดับ ศศ. อัตราเงินเดือนบาท
 สำนัก/กอง.....สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.....
 อำเภอ.....จังหวัด.....

**ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี
 ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา**

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และ ข้อ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ กระบวนการจัดการเรียนรู้ (ประกันคุณภาพ/การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง)

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) วิเคราะห์ ออกแบบ และจัดทำแผนการนิเทศการศึกษา อย่างเป็นระบบ ๒) มีกลยุทธ์การนิเทศที่หลากหลาย ๓) ประเมินแผนการนิเทศการศึกษา และนำผลการประเมิน มาปรับปรุง พัฒนาแผนการนิเทศให้มีคุณภาพสูงขึ้น อย่างต่อเนื่อง ๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ หรือการจัด การศึกษาของผู้รับการนิเทศ ๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลต่อคุณภาพ การจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ	

ตัวชี้วัดที่ ๒ คุณภาพของหลักสูตรและนักเรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>๑) ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หรือกิจกรรมการเรียนรู้</p> <p>๒) สร้างความรู้ ประสบการณ์ใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร หรือกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้รับการนิเทศ</p> <p>๓) นิเทศการพัฒนาหลักสูตร หรือกิจกรรมการเรียนรู้ได้ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา</p> <p>๔) แสดงให้เห็นถึงการใช้กระบวนการนิเทศเพื่อแก้ปัญหาการใช้ หลักสูตร หรือกิจกรรมการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ ของผู้รับการนิเทศ</p> <p>๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน หรือผู้รับการนิเทศ</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๓ การพัฒนาสมรรถนะ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>๑) ผู้รับการนิเทศได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒) เสริมสร้างสมรรถนะผู้รับการนิเทศโดยการปฏิบัติจริง</p> <p>๓) ผู้รับการนิเทศพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนตามหลักสูตร หรือกิจกรรมการเรียนรู้</p> <p>๔) แสดงให้เห็นถึงกระบวนการแก้ปัญหาสมรรถนะของผู้รับ การนิเทศ ให้สามารถจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน</p> <p>๕) แสดงให้เห็นผลการนิเทศ เพื่อแก้ปัญหาสมรรถนะของผู้รับ การนิเทศที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๔ การสอนงานระบบพี่เลี้ยง

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>๑) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนบทเรียนร่วมกัน เกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา ให้แก่ผู้รับการนิเทศ และผู้ที่เกี่ยวข้อง (การสร้างชุมชนการเรียนรู้ในสถานศึกษา)</p> <p>๒) สร้างแรงบันดาลใจและความสำเร็จในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ผู้รับการนิเทศ</p> <p>๓) เป็นผู้นำทางวิชาการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ (Peer Coaching)</p> <p>๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาเพื่อชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยงให้ผู้รับการนิเทศ ค้นคว้า ทดลอง คิดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา</p> <p>๕) แสดงให้เห็นถึงผลการชี้แนะ การเป็นพี่เลี้ยง เพื่อแก้ปัญหาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๕ การจัดการเรียนรู้/การแก้ปัญหาของผู้รับการนิเทศ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>๑) ส่งเสริมผู้รับการนิเทศให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน</p> <p>๒) ผู้รับการนิเทศ ได้รับผลโดยตรง และนำผลจากการนิเทศไปใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียน</p> <p>๓) ดำเนินการได้ตรงจุดหรือตรงกับความต้องการจำเป็นของผู้รับการนิเทศ</p> <p>๔) แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการนิเทศเพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ</p> <p>๕) แสดงให้เห็นถึงผลการนิเทศที่ส่งผลต่อการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๖ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) เป้าหมายการพัฒนาการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้มีความชัดเจนและเป็นไปได้ ๒) เห็นความเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์หลังการนิเทศ ๓) นำสื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการนิเทศ ๔) แสดงให้เห็นถึงการนำสื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี มาใช้ ในการแก้ปัญหา การจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ ๕) แสดงให้เห็นถึงผลการนำสื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี มาใช้ในการแก้ปัญหการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๗ ระดมทรัพยากร เครือข่าย และความร่วมมือ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) มีการประสานความร่วมมือกับผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้อง ๒) มีการใช้เครือข่ายในการระดมทรัพยากรและความร่วมมือ จากภายนอกหน่วยงาน ๓) ผู้รับการนิเทศได้รับประโยชน์จากเครือข่ายความร่วมมือ ๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาผู้รับการนิเทศโดยใช้เครือข่าย การทำงาน ๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้รับ การนิเทศ	

ตัวชี้วัดที่ ๘ ภาวะผู้นำแบบร่วมกัน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) มีการทำงานเป็นทีมและเรียนรู้ร่วมกัน ๒) กระบวนการทำงานเน้นการมีส่วนร่วมของผู้รับการนิเทศ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ๓) แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ ๔) แสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหการทำงานร่วมกันของผู้รับ การนิเทศ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลต่อการทำงาน ร่วมกันของผู้รับการนิเทศหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) เป็นไปตามข้อตกลงการพัฒนางาน ๒) เหมาะสมกับบริบทและสภาพของผู้รับการนิเทศ สถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ๓) สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการจำเป็น ในการนิเทศของผู้รับการนิเทศ สถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ๔) เกิดขึ้นจากผลการปฏิบัติร่วมกันของผู้รับการนิเทศ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา ๕) เหมาะสม คุ่มค่า และเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติส่งผลถึงการพัฒนาครูในสถานศึกษา

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ทักษะการจัดการเรียนรู้ หรือทักษะวิชาการ หรือทักษะ การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร ๒) เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันของครูในลักษณะ ชุมชนวิชาชีพ ๓) ทักษะการทำงานเป็นทีม และความรักสามัคคีในองค์กร ๔) ภาวะผู้นำร่วมของครูในการพัฒนาสถานศึกษา ๕) ความทุ่มเท เสียสละ และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติส่งผลถึงการพัฒนาผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>๑) ทักษะพื้นฐานของผู้เรียน เช่น การสื่อสาร การเรียนรู้ คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ ทักษะชีวิต ทักษะการคิด เป็นต้น</p> <p>๒) คุณภาพชีวิต หรือสภาวะด้านการเรียนรู้ หรือพัฒนาการ ด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ของผู้เรียน</p> <p>๓) การบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills) ของผู้เรียน เช่น ทักษะกระบวนการ ทักษะทางสังคม ทักษะการจัดการ ทักษะเฉพาะทาง ทักษะการแก้ปัญหา ที่ซับซ้อน เป็นต้น</p> <p>๔) ผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ได้รับผลการพัฒนา ไม่ใช่เฉพาะ ผู้เรียนคนใดคนหนึ่ง</p> <p>๕) ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนมีความต่อเนื่อง ยั่งยืน และส่งผลต่อผู้เรียนในระยะยาว</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติส่งผลถึงคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>๑) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น</p> <p>๒) ผู้รับบริการมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น</p> <p>๓) ปรากฏผลการทำงานร่วมกันระหว่างครู ผู้บริหาร สถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ เพื่อพัฒนาผู้เรียน</p> <p>๔) ปรากฏผลการพัฒนาสถานศึกษาในด้านวิชาการ</p> <p>๕) การยอมรับในคุณภาพของครูและสถานศึกษา จากหน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง</p>	

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แบบสรุปผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ด้านที่ ๑ และ ด้านที่ ๒

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งศึกษานิเทศก์
 รับประทานอาหารในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือนบาท
 สำนัก/กอง.....สังกัด อบจ./เทศบาล/ อบต.....
 อำเภอ.....จังหวัด.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี
 ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา

ตัวชี้วัด ทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา	คะแนน	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๒.๕)
๑. กระบวนการจัดการเรียนรู้ (ประกันคุณภาพ/การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง)		
๒. คุณภาพของหลักสูตรและนักเรียน		
๓. การพัฒนาสมรรถนะ		
๔. การสอนงานระบบพี่เลี้ยง		
๕. การจัดการเรียนรู้/การแก้ปัญหาของผู้รับการนิเทศ		
๖. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม		
๗. ระดมทรัพยากร เครือข่าย และความร่วมมือ		
๘. ภาวะผู้นำแบบร่วมกัน		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา

ผ่าน ไม่ผ่าน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา

ตัวชี้วัดผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา	คะแนน	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๕)
๑. ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์		
๒. ผลงานหรือผลการปฏิบัติส่งผลถึงการพัฒนาครูในสถานศึกษา		
๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติส่งผลถึงการพัฒนาผู้เรียน		
๔. ผลงานหรือผลการปฏิบัติส่งผลถึงคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา

ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือนบาท
สำนัก/กอง.....สังกัด อบจ./เทศบาล/ อบต.....
อำเภอ.....จังหวัด.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี
ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และ ข้อ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ กระบวนการจัดการเรียนรู้ (ประกันคุณภาพ/การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง)

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) วิเคราะห์ ออกแบบ และจัดทำแผนการนิเทศ การศึกษาอย่างเป็นระบบ ๒) มีกลยุทธ์การนิเทศที่หลากหลาย ๓) ประเมินแผนการนิเทศการศึกษา และนำผล การประเมินมาปรับปรุง พัฒนาแผนการนิเทศ ให้มีคุณภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ๔) แสดงให้เห็นถึงกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริม สมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ ๕) แสดงให้เห็นถึงผลการวางแผนอย่างเป็นระบบ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัด การศึกษาของผู้รับการนิเทศ	

ตัวชี้วัดที่ ๒ คุณภาพของหลักสูตรและนักเรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>๑) ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หรือกิจกรรมการเรียนรู้</p> <p>๒) สร้างความรู้ ประสบการณ์ใหม่เกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตร หรือกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้รับ การนิเทศ</p> <p>๓) นิเทศการพัฒนาหลักสูตร หรือกิจกรรมการเรียนรู้ ได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา</p> <p>๔) แสดงให้เห็นถึง การใช้กระบวนการนิเทศ เพื่อพัฒนาการใช้หลักสูตร หรือกิจกรรมการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ</p> <p>๕) แสดงให้เห็นถึงผลการนิเทศเพื่อพัฒนาการใช้หลักสูตร หรือกิจกรรมการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ ของผู้รับการนิเทศ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๓ การพัฒนาสมรรถนะ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>๑) ผู้รับการนิเทศได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒) เสริมสร้างสมรรถนะผู้รับการนิเทศโดยการปฏิบัติจริง</p> <p>๓) ผู้รับการนิเทศพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนตาม หลักสูตร หรือกิจกรรมการเรียนรู้</p> <p>๔) แสดงให้เห็นถึงกระบวนการนิเทศเพื่อพัฒนา สมรรถนะของผู้รับการนิเทศ ให้สามารถจัดการ เรียนรู้หรือการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพ ผู้เรียน</p> <p>๕) แสดงให้เห็นผลการนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถนะ ของผู้รับการนิเทศที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๔ การสอนงานระบบพี่เลี้ยง

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>๑) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนบทเรียนร่วมกัน เกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ให้แก่ผู้รับการนิเทศ และผู้ที่เกี่ยวข้อง (การสร้าง ชุมชนการเรียนรู้ในสถานศึกษา)</p> <p>(๒) สร้างแรงบันดาลใจและความสำเร็จในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ให้ผู้รับการนิเทศ</p> <p>๓) เป็นผู้นำทางวิชาการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ของผู้รับการนิเทศ (Peer Coaching)</p> <p>๔) แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาเพื่อชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยง ให้ผู้รับการนิเทศ ค้นคว้า ทดลอง คิดนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา</p> <p>๕) แสดงให้เห็นถึงผลการชี้แนะ การเป็นพี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัด การศึกษาของผู้รับการนิเทศ</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๕ การจัดการเรียนรู้/การแก้ปัญหาของผู้รับการนิเทศ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>๑) ส่งเสริมผู้รับการนิเทศให้สามารถจัดการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน</p> <p>๒) ผู้รับการนิเทศได้รับผลโดยตรง และนำผลจาก การนิเทศไปใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียน</p> <p>๓) ดำเนินการได้ตรงจุดหรือตรงกับความต้องการ จำเป็นของผู้รับการนิเทศ</p> <p>๔) แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการริเริ่มนิเทศ เชิงพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้ของผู้รับ การนิเทศ</p> <p>๕) แสดงให้เห็นถึงผลการนิเทศเชิงพัฒนาที่ส่งผลต่อ คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ ที่มีต่อคุณภาพผู้เรียน</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๖ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>๑) เป้าหมายการพัฒนาการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้มีความชัดเจนและเป็นไปได้</p> <p>๒) เห็นความเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์หลังการนิเทศ</p> <p>๓) นำสื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการนิเทศ</p> <p>๔) แสดงให้เห็นถึงการนิเทศเชิงพัฒนาโดยการนำสื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการนิเทศ เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ</p> <p>๕) แสดงให้เห็นถึงผลการนำสื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการนิเทศเชิงพัฒนาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๗ ระดมทรัพยากร เครือข่าย และความร่วมมือ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>๑) มีการประสานความร่วมมือกับผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้อง</p> <p>๒) มีการใช้เครือข่ายในการระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากภายนอกหน่วยงาน</p> <p>๓) ผู้รับการนิเทศได้รับประโยชน์จากเครือข่ายความร่วมมือ</p> <p>๔) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มในการใช้เครือข่ายการทำงานเพื่อพัฒนาผู้รับการนิเทศ</p> <p>๕) แสดงให้เห็นถึงผลของการริเริ่มในการใช้เครือข่ายการทำงาน</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ภาวะผู้นำแบบร่วมกัน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) มีการทำงานเป็นทีมและเรียนรู้ร่วมกัน ๒) กระบวนการทำงานเน้นการมีส่วนร่วมของผู้รับ การนิเทศและผู้ที่เกี่ยวข้อง ๓) แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ ๔) แสดงให้เห็นถึงการทำให้เกิดการพัฒนา กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้รับการนิเทศ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ๕) แสดงให้เห็นถึงผลการพัฒนาที่ส่งผลต่อการทำงาน ร่วมกันของผู้รับการนิเทศหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) เป็นไปตามข้อตกลงการพัฒนางาน ๒) เหมาะสมกับบริบทและสภาพของผู้รับการนิเทศ สถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ๓) สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการจำเป็น ในการนิเทศของผู้รับการนิเทศ สถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ๔) เกิดขึ้นจากผลการปฏิบัติร่วมกันของผู้รับการนิเทศ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ในสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา ๕) เหมาะสม คุ่มค่า และเป็นประโยชน์ต่อการจัดการ เรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติส่งผลถึงการพัฒนาครูในสถานศึกษา

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ทักษะการจัดการเรียนรู้หรือทักษะวิชาการ หรือทักษะการจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร ๒) เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันของครูในลักษณะชุมชนวิชาชีพ ๓) ทักษะการทำงานเป็นทีม และความรักสามัคคีในองค์กร ๔) ภาวะผู้นำร่วมของครูในการพัฒนาสถานศึกษา ๕) ความทุ่มเท เสียสละ และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติส่งผลถึงการพัฒนาผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ทักษะพื้นฐานของผู้เรียน เช่น การสื่อสาร การเรียนรู้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทักษะชีวิต ทักษะการคิด เป็นต้น ๒) คุณภาพชีวิต หรือสุขภาวะด้านการเรียนรู้ หรือพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมของผู้เรียน ๓) การบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross functional Skills) ของผู้เรียน เช่น ทักษะกระบวนการ ทักษะทางสังคม ทักษะการจัดการ ทักษะเฉพาะทาง ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน เป็นต้น ๔) ผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ได้รับผลการพัฒนา ไม่ใช่เฉพาะผู้เรียนคนใดคนหนึ่ง ๕) ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนมีความต่อเนื่อง ยั่งยืน และส่งผลต่อผู้เรียนในระยะยาว	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติส่งผลถึงคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ๒) ผู้รับบริการมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ๓) ปรากฏผลการทำงานร่วมกันระหว่างครู ผู้บริหาร สถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ เพื่อพัฒนาผู้เรียน ๔) ปรากฏผลการพัฒนาสถานศึกษาในด้านวิชาการ ๕) การยอมรับในคุณภาพของครูและสถานศึกษา จากหน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง	

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน
 (.....)
 ตำแหน่ง.....
 วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แบบสรุปผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ด้านที่ ๑ และ ด้านที่ ๒

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือนบาท
 สำนัก/กอง.....สังกัด อบจ./เทศบาล/ อบต.....
 อำเภอ.....จังหวัด.....

**ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี
 ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา**

ตัวชี้วัด ทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ คะแนน สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา	คะแนน	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๒.๕)
๑. กระบวนการจัดการเรียนรู้ (ประกันคุณภาพ/การพัฒนาคุณภาพ อย่างต่อเนื่อง)		
๒. คุณภาพของหลักสูตรและนักเรียน		
๓. การพัฒนาสมรรถนะ		
๔. การสอนงานระบบพี่เลี้ยง		
๕. การจัดการเรียนรู้/การแก้ปัญหาของผู้รับการนิเทศ		
๖. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม		
๗. ระดมทรัพยากร เครือข่าย และความร่วมมือ		
๘. ภาวะผู้นำแบบร่วมกัน		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา

ผ่าน ไม่ผ่าน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา

ตัวชี้วัดผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา	คะแนน	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๕)
๑. ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์		
๒. ผลงานหรือผลการปฏิบัติส่งผลถึงการพัฒนาครูในสถานศึกษา		
๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติส่งผลถึงการพัฒนาผู้เรียน		
๔. ผลงานหรือผลการปฏิบัติส่งผลถึงคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา

ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

**แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ**

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือนบาท
 สำนัก/กอง.....สังกัด อบจ./เทศบาล/ อบต.....
 อำเภอ.....จังหวัด.....

**ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี
 ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา**

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และ ข้อ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ กระบวนการจัดการเรียนรู้ (ประกันคุณภาพ/การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง)

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) วิเคราะห์ ออกแบบ และจัดทำแผนการนิเทศการศึกษา อย่างเป็นระบบ ๒) มีกลยุทธ์การนิเทศที่หลากหลาย ๓) ประเมินแผนการนิเทศการศึกษา และนำผลการประเมิน มาปรับปรุง พัฒนาแผนการนิเทศให้มีคุณภาพสูงขึ้น อย่างต่อเนื่อง ๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยน การจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ๕) แสดงให้เห็นถึงผลการคิดค้น ปรับเปลี่ยน กระบวนการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องของผู้รับ การนิเทศที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๒ คุณภาพของหลักสูตรและนักเรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>๑) ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หรือกิจกรรมการเรียนรู้</p> <p>๒) สร้างความรู้ ประสบการณ์ใหม่ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร หรือกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้รับการนิเทศ</p> <p>๓) นิเทศการพัฒนาหลักสูตร หรือกิจกรรมการเรียนรู้ ได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา</p> <p>๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยน กระบวนการ นิเทศเพื่อพัฒนา การใช้หลักสูตร หรือกิจกรรม การเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ</p> <p>๕) แสดงให้เห็นถึงผลการนิเทศเพื่อการคิดค้น ปรับเปลี่ยน การใช้หลักสูตร หรือกิจกรรมการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ ที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๓ การพัฒนาสมรรถนะ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>๑) ผู้รับการนิเทศได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒) เสริมสร้างสมรรถนะผู้รับการนิเทศโดยการปฏิบัติจริง</p> <p>๓) ผู้รับการนิเทศพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนตามหลักสูตร หรือกิจกรรมการเรียนรู้</p> <p>๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยน กระบวนการ นิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้รับการนิเทศ ให้สามารถจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน</p> <p>๕) แสดงให้เห็นผลการปรับเปลี่ยนสมรรถนะของผู้รับ การนิเทศ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๔ การสอนงานระบบพี่เลี้ยง

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>๑) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนบทเรียนร่วมกัน เกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ให้แก่ผู้รับการนิเทศ และผู้ที่เกี่ยวข้อง (การสร้างชุมชนการเรียนรู้ในสถานศึกษา)</p> <p>๒) สร้างแรงบันดาลใจและความสำเร็จในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้รับการนิเทศ</p> <p>๓) เป็นผู้นำทางวิชาการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ (Peer coaching)</p> <p>๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยน เพื่อชี้แนะเป็นพี่เลี้ยง ให้ผู้รับการนิเทศ ค้นคว้า ทดลอง คิดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๕) แสดงให้เห็นถึงผลการคิดค้น ปรับเปลี่ยน การนิเทศเชิงพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ ในด้านทดลองคิดนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๕ การจัดการเรียนรู้/การแก้ปัญหาของผู้รับการนิเทศ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>๑) ส่งเสริมผู้รับการนิเทศให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน</p> <p>๒) ผู้รับการนิเทศได้รับผลโดยตรง และนำผลจากการนิเทศไปใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียน</p> <p>๓) ดำเนินการได้ตรงจุดหรือตรงกับความต้องการจำเป็นของผู้รับการนิเทศ</p> <p>๔) แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการคิดค้น ปรับเปลี่ยน การนิเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ</p> <p>๕) แสดงให้เห็นถึงผลการคิดค้น ปรับเปลี่ยน การนิเทศเชิงพัฒนา ที่ส่งผลคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๖ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>๑) เป้าหมายการพัฒนาการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้มีความชัดเจนและเป็นไปได้</p> <p>๒) เห็นความเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์หลังการนิเทศ</p> <p>๓) นำสื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการนิเทศ</p> <p>๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยน พัฒนา สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการนิเทศ ทำให้ผู้รับการนิเทศมีคุณภาพการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น</p> <p>๕) แสดงให้เห็นถึงผลการคิดค้น ปรับเปลี่ยน พัฒนา สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการนิเทศ ทำให้ผู้รับการนิเทศมีคุณภาพการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๗ ระดมทรัพยากร เครือข่าย และความร่วมมือ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>๑) มีการประสานความร่วมมือกับผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้อง</p> <p>๒) มีการใช้เครือข่ายในการระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากภายนอกหน่วยงาน</p> <p>๓) ผู้รับการนิเทศได้รับประโยชน์จากเครือข่ายความร่วมมือ</p> <p>๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ</p> <p>๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๘ ภาวะผู้นำแบบร่วมกัน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>๑) มีการทำงานเป็นทีมและเรียนรู้ร่วมกัน</p> <p>๒) กระบวนการทำงานเน้นการมีส่วนร่วมของผู้รับการนิเทศและผู้ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓) แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ</p> <p>๔) แสดงให้เห็นถึงการทำให้เกิดเครือข่ายการทำงานร่วมกันของผู้รับการนิเทศหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๕) แสดงให้เห็นถึงผลการทำให้เกิดเครือข่ายการทำงานร่วมกันของผู้รับการนิเทศหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง</p>	

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) เป็นไปตามข้อตกลงการพัฒนางาน ๒) เหมาะสมกับบริบทและสภาพของผู้รับการนิเทศ สถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ๓) สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการจำเป็น ในการนิเทศของผู้รับการนิเทศ สถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ๔) เกิดขึ้นจากผลการปฏิบัติร่วมกันของผู้รับการนิเทศ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา ๕) เหมาะสม คุ่มค่า และเป็นประโยชน์ต่อการจัดการ เรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติส่งผลถึงการพัฒนาครูในสถานศึกษา

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ทักษะการจัดการเรียนรู้ หรือทักษะวิชาการ หรือทักษะ การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร ๒) เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันของครูในลักษณะ ชุมชนวิชาชีพ ๓) ทักษะการทำงานเป็นทีม และความรักสามัคคีในองค์กร ๔) ภาวะผู้นำร่วมของครูในการพัฒนาสถานศึกษา ๕) ความทุ่มเท เสียสละ และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติส่งผลถึงการพัฒนาผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>๑) ทักษะพื้นฐานของผู้เรียน เช่น การสื่อสาร การเรียนรู้ คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ ทักษะชีวิต ทักษะการคิด เป็นต้น</p> <p>๒) คุณภาพชีวิต หรือสุขภาวะด้านการเรียนรู้ หรือพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมของผู้เรียน</p> <p>๓) การบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills) ของผู้เรียน เช่น ทักษะกระบวนการ ทักษะทางสังคม ทักษะการจัดการ ทักษะเฉพาะทาง ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน เป็นต้น</p> <p>๔) ผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ได้รับผลการพัฒนา ไม่ใช่เฉพาะผู้เรียนคนใดคนหนึ่ง</p> <p>๕) ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนมีความต่อเนื่อง ยั่งยืน และส่งผลต่อผู้เรียนในระยะยาว</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติส่งผลถึงคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>๑) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น</p> <p>๒) ผู้รับบริการมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น</p> <p>๓) ปรากฏผลการทำงานร่วมกันระหว่างครู ผู้บริหาร สถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ เพื่อพัฒนาผู้เรียน</p> <p>๔) ปรากฏผลการพัฒนาสถานศึกษาในด้านวิชาการ</p> <p>๕) การยอมรับในคุณภาพของครูและสถานศึกษา จากหน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องวิชาชีพ</p>	

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แบบสรุปผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ด้านที่ ๑ และ ด้านที่ ๒

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือนบาท
 สำนัก/กอง.....สังกัด อบจ./เทศบาล/ อบต.....
 อำเภอ.....จังหวัด.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี
 ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา

ตัวชี้วัด ทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา	คะแนน	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๒.๕)
๑. กระบวนการจัดการเรียนรู้ (ประกันคุณภาพ/การพัฒนาคุณภาพ อย่างต่อเนื่อง)		
๒. คุณภาพของหลักสูตรและนักเรียน		
๓. การพัฒนาสมรรถนะ		
๔. การสอนงานระบบพี่เลี้ยง		
๕. การจัดการเรียนรู้/การแก้ปัญหาของผู้รับการนิเทศ		
๖. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม		
๗. ระดมทรัพยากร เครือข่าย และความร่วมมือ		
๘. ภาวะผู้นำแบบร่วมกัน		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา

ผ่าน ไม่ผ่าน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา

ตัวชี้วัดผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา	คะแนน	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๕)
๑. ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการนิเทศ การศึกษาของศึกษานิเทศก์		
๒. ผลงานหรือผลการปฏิบัติส่งผลถึงการพัฒนาครูในสถานศึกษา		
๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติส่งผลถึงการพัฒนาผู้เรียน		
๔. ผลงานหรือผลการปฏิบัติส่งผลถึงคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา

ผ่าน

ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

**แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ**

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือนบาท
 สำนัก/กอง.....สังกัด อบจ./เทศบาล/ อบต.....
 อำเภอ.....จังหวัด.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการ
 นิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา
 เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และ ข้อ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ กระบวนการจัดการเรียนรู้ (ประกันคุณภาพ/การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง)

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>๑) วิเคราะห์ ออกแบบ และจัดทำแผนการนิเทศการศึกษา อย่างเป็นระบบ</p> <p>๒) มีกลยุทธ์การนิเทศที่หลากหลาย</p> <p>๓) ประเมินแผนการนิเทศการศึกษา และนำผลการประเมิน มาปรับปรุงพัฒนาแผนการนิเทศให้มีคุณภาพสูงขึ้น อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยน การจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงคุณภาพผู้เรียน ให้สูงขึ้น</p> <p>๕) แสดงให้เห็นถึงผลการคิดค้น ปรับเปลี่ยน กระบวนการ วางแผน พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัด การศึกษาของผู้รับการนิเทศ อย่างเป็น ระบบ และต่อเนื่อง และเกิดการเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๒ คุณภาพของหลักสูตรและนักเรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>๑) ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หรือกิจกรรมการเรียนรู้</p> <p>๒) สร้างความรู้ ประสบการณ์ใหม่ เกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตร หรือกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้รับการนิเทศ</p> <p>๓) นิเทศการพัฒนาหลักสูตร หรือกิจกรรมการเรียนรู้ ได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา</p> <p>๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยน กระบวนการนิเทศ เพื่อพัฒนาการใช้หลักสูตร หรือกิจกรรมการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศที่เปลี่ยนแปลง คุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น</p> <p>๕) แสดงให้เห็นถึงผลการคิดค้น ปรับเปลี่ยน กระบวนการ การนิเทศ เพื่อพัฒนาการใช้หลักสูตร หรือกิจกรรม การเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๓ การพัฒนาสมรรถนะ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>๑) ผู้รับการนิเทศได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒) เสริมสร้างสมรรถนะผู้รับการนิเทศโดยการปฏิบัติจริง</p> <p>๓) ผู้รับการนิเทศพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนตามหลักสูตรหรือกิจกรรมการเรียนรู้</p> <p>๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยน กระบวนการนิเทศ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้รับการนิเทศให้สามารถจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น</p> <p>๕) แสดงให้เห็นถึงผลการนิเทศเพื่อปรับเปลี่ยนสมรรถนะของผู้รับการนิเทศ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๔ การสอนงานระบบที่เลี้ยง

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>๑) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนบทเรียนร่วมกันเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ให้แก่ผู้รับการนิเทศและผู้ที่เกี่ยวข้อง (การสร้างชุมชนการเรียนรู้ในสถานศึกษา</p> <p>๒) สร้างแรงบันดาลใจและความสำเร็จในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ผู้รับการนิเทศ</p> <p>๓) เป็นผู้นำทางวิชาการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ (Peer coaching)</p> <p>๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยน เพื่อชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยงให้ผู้รับการนิเทศ ค้นคว้า ทดลอง คิด นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา อย่างต่อเนื่อง ที่เปลี่ยนแปลงคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น</p> <p>๕) แสดงให้เห็นถึงผลการคิดค้น ปรับเปลี่ยน การนิเทศเชิงพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ ในด้านการทดลองคิดนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๕ การจัดการเรียนรู้/การแก้ปัญหาของผู้รับการนิเทศ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>๑) ส่งเสริมผู้รับการนิเทศให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน</p> <p>๒) ผู้รับการนิเทศได้รับผลโดยตรง และนำผลจากการนิเทศไปใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียน</p> <p>๓) ดำเนินการได้ตรงจุดหรือตรงกับความต้องการจำเป็นของผู้รับการนิเทศ</p> <p>๔) แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการคิดค้น ปรับเปลี่ยน การนิเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศที่เปลี่ยนแปลงคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น</p> <p>๕) แสดงให้เห็นถึงผลการคิดค้น ปรับเปลี่ยน การนิเทศเชิงพัฒนา ที่ส่งผลคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๖ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>๑) เป้าหมายการพัฒนาการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้มีความชัดเจนและเป็นไปได้</p> <p>๒) เห็นความเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์หลังการนิเทศ</p> <p>๓) นำสื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการนิเทศ</p> <p>๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยน พัฒนา สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการนิเทศ ทำให้ผู้รับการนิเทศมีคุณภาพการจัดการเรียนรู้สูงขึ้นที่เปลี่ยนแปลงคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น</p> <p>๕) แสดงให้เห็นถึงผลการคิดค้น ปรับเปลี่ยน พัฒนา สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศ ทำให้ผู้รับการนิเทศมีคุณภาพการจัดการเรียนรู้สูงขึ้นที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๗ ระดมทรัพยากร เครือข่าย และความร่วมมือ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) มีการประสานความร่วมมือกับผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้อง ๒) มีการใช้เครือข่ายในการระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากภายนอกหน่วยงาน ๓) ผู้รับการนิเทศได้รับประโยชน์จากเครือข่ายความร่วมมือ ๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรม การระดมทรัพยากร การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา ๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นส่งผลลัพธ์ที่ดียิ่งต่อผู้รับการนิเทศ	

ตัวชี้วัดที่ ๘ ภาวะผู้นำแบบร่วมกัน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) มีการทำงานเป็นทีมและเรียนรู้ร่วมกัน ๒) กระบวนการทำงานเน้นการมีส่วนร่วมของผู้รับการนิเทศและผู้ที่เกี่ยวข้อง ๓) แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ ๔) แสดงให้เห็นถึงการทำให้เกิดเครือข่ายการทำงานร่วมกันของผู้รับการนิเทศหรือผู้ที่เกี่ยวข้องที่เปลี่ยนแปลงคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น ๕) แสดงให้เห็นถึงผลการทำให้เกิดเครือข่ายการทำงานร่วมกันของผู้รับการนิเทศหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ	

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) เป็นไปตามข้อตกลงการพัฒนางาน ๒) เหมาะสมกับบริบทและสภาพของผู้รับการนิเทศ สถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ๓) สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการจำเป็นในการนิเทศ ของผู้รับการนิเทศ สถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา ๔) เกิดขึ้นจากผลการปฏิบัติร่วมกันของผู้รับการนิเทศหรือผู้ที่ เกี่ยวข้องในสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ๕) เหมาะสม คุ่มค่า และเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติส่งผลถึงการพัฒนาครูในสถานศึกษา

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ทักษะการจัดการเรียนรู้ หรือทักษะวิชาการ หรือทักษะการจัดเกี่ยวกับหลักสูตร ๒) เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันของครูในลักษณะ ชุมชนวิชาชีพ ๓) ทักษะการทำงานเป็นทีม และความรักสามัคคีในองค์กร ๔) ภาวะผู้นำร่วมของครูในการพัฒนาสถานศึกษา ๕) ความทุ่มเท เสียสละ และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติส่งผลถึงการพัฒนาผู้เรียน

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>๑) ทักษะพื้นฐานของผู้เรียน เช่น การสื่อสาร การเรียนรู้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทักษะชีวิต ทักษะการคิด เป็นต้น</p> <p>๒) คุณภาพชีวิต หรือสุขภาวะด้านการเรียนรู้ หรือ พัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ของผู้เรียน</p> <p>๓) การบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross – functionalSkills) ของผู้เรียน เช่น ทักษะกระบวนการ ทักษะทางสังคม ทักษะการจัดการ ทักษะเฉพาะทาง ทักษะการแก้ปัญหา ที่ซับซ้อน เป็นต้น</p> <p>๔) ผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ได้รับผลการพัฒนา ไม่ใช่เฉพาะ ผู้เรียนคนใดคนหนึ่ง</p> <p>๕) ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนมีความต่อเนื่อง ยั่งยืน และส่งผลต่อผู้เรียนในระยะยาว</p>	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติส่งผลถึงคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา

เกณฑ์พิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
<p>๑) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น</p> <p>๒) ผู้รับบริการมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น</p> <p>๓) ปรากฏผลการทำงานร่วมกันระหว่างครู ผู้บริหาร สถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ เพื่อพัฒนาผู้เรียน</p> <p>๔) ปรากฏผลการพัฒนาสถานศึกษาในด้านวิชาการ</p> <p>๕) การยอมรับในคุณภาพของครูและสถานศึกษา จากหน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องวิชาชีพ</p>	

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แบบสรุปผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ด้านที่ ๑ และ ด้านที่ ๒

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือนบาท
 สำนัก/กอง.....สังกัด อบจ./เทศบาล/ อบต.....
 อำเภอ.....จังหวัด.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี
 ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา

ตัวชี้วัด ทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา	คะแนน	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๒.๕)
๑. กระบวนการจัดการเรียนรู้ (ประกันคุณภาพ/การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง)		
๒. คุณภาพของหลักสูตรและนักเรียน		
๓. การพัฒนาสมรรถนะ		
๔. การสอนงานระบบพี่เลี้ยง		
๕. การจัดการเรียนรู้/การแก้ปัญหาของผู้รับการนิเทศ		
๖. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม		
๗. ระดมทรัพยากร เครือข่าย และความร่วมมือ		
๘. ภาวะผู้นำแบบร่วมกัน		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา

ผ่าน ไม่ผ่าน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา

ตัวชี้วัดผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา	คะแนน	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๕)
๑. ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการนิเทศ การศึกษาของศึกษานิเทศก์		
๒. ผลงานหรือผลการปฏิบัติส่งผลถึงการพัฒนาครูในสถานศึกษา		
๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติส่งผลถึงการพัฒนาผู้เรียน		
๔. ผลงานหรือผลการปฏิบัติส่งผลถึงคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา

ผ่าน

ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

การประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ

แนวทางการประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ

การประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ สำหรับวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ และศึกษานิเทศก์วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ มีองค์ประกอบการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การตัดสิน ดังนี้

๑. องค์ประกอบการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน จำแนกออกเป็น ๒ ส่วน จำนวน ๖ ตัวชี้วัด ดังนี้

ส่วนที่ ๑ คุณภาพของผลงานทางวิชาการ (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน)

๑.๑ ความถูกต้องตามหลักวิชาการ (๒๐ คะแนน)

๑.๒ ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะ (๑๕ คะแนน)

๑) วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิทยฐานะต้องแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนนวัตกรรมในการนิเทศการศึกษา และเป็นแบบอย่างที่ดี

๒) วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ความคาดหวังในระดับ การปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิทยฐานะ ต้องแสดงให้เห็นถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลง เผยแพร่และขยายผล ในวงวิชาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี

๑.๓ ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ (๑๐ คะแนน)

๑.๔ การจัดทำ การพิมพ์ รูปเล่ม และการเผยแพร่ (๕ คะแนน)

ส่วนที่ ๒ ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน)

๒.๑ ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการศึกษา ส่วนราชการ ด้านการศึกษาและชุมชน

๒.๒ ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในวงวิชาชีพ ต้องสามารถปรับเปลี่ยน และสร้าง การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาการและวงวิชาชีพ ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน

๒. วิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ

ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณา ประเมินตามองค์ประกอบข้อ ๑

๑) วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษา หรือนวัตกรรมการนิเทศการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒) วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นผลงานวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษา และนวัตกรรมการนิเทศการศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติ ที่คาดหวัง ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนี การอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai-Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่ง บทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ในรูปแบบไฟล์ PDF ด้วย

๓. เกณฑ์การตัดสิน

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อน วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

แบบประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ

แบบประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ

๑. ข้อมูลผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
รับเงินเดือนในอันดับ ศศ. อัตราเงินเดือนบาท
สำนัก/กอง.....สังกัด อบจ./เทศบาล/ อบต.....
อำเภอ.....จังหวัด.....

๒. ผลการประเมิน

รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	หมายเหตุ
ผลงานทางวิชาการ (๑๐๐ คะแนน)			ผู้ผ่านการ ประเมินต้องได้ คะแนนจาก กรรมการ แต่ละคน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๕
๑. คุณภาพของผลงานทางวิชาการ	๕๐		
๑.๑ ความถูกต้องตามหลักวิชาการ	(๒๐)		
๑.๒ แสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยน	(๑๕)		
๑.๓ ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ	(๑๐)		
๑.๔ การจัดทำ การพิมพ์ และรูปเล่ม	(๕)		
๒. ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ	๕๐		
๒.๑ ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษาการจัดการ การศึกษา ส่วนราชการด้านการศึกษา และชุมชน	(๒๕)		
๒.๒ ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการการพัฒนาและปรับเปลี่ยน นวัตกรรม การนิเทศการศึกษา และเป็นแบบอย่างที่ดี	(๒๕)		
รวมคะแนนผลงานทางวิชาการ	๑๐๐		

ผลการพิจารณา

ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ

ราย (นาย นาง นางสาว)

ผลงานทางวิชาการ

เรื่อง.....

๑. คุณภาพของผลงานทางวิชาการ

๑.๑ ความถูกต้องตามหลักวิชาการ

.....
.....

๑.๒ ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่แสดงให้เห็นถึงการคิดค้น
ปรับเปลี่ยน นวัตกรรมกรณีเทศการศึกษ

.....
.....

๑.๓ ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ

.....
.....

๑.๔ การจัดทำ การพิมพ์ และรูปเล่ม

.....
.....

๒. ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ

๒.๑ ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการศึกษา ส่วนราชการด้านการศึกษา
และชุมชน

.....
.....

๒.๒ ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ การพัฒนาและปรับเปลี่ยนนวัตกรรม กรณีเทศการศึกษ
และเป็นแบบอย่างที่ดี

.....
.....

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แบบประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์เลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

๑. ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือนบาท
 สำนัก/กอง.....สังกัด อบจ./เทศบาล/ อบต.....
 อำเภอ.....จังหวัด.....

๒. ผลการประเมิน

รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	หมายเหตุ
ผลงานทางวิชาการ (๑๐๐ คะแนน)			ผู้ผ่านการ ประเมินต้องได้ คะแนนจาก กรรมการ แต่ละคน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐
๑. คุณภาพของผลงานทางวิชาการ	๕๐		
๑.๑ ความถูกต้องตามหลักวิชาการ	(๒๐)		
๑.๒ แสดงให้เห็นถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลง	(๑๕)		
๑.๓ ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ	(๑๐)		
๑.๔ การจัดพิมพ์และการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒	(๕)		
๒. ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ	๕๐		
๒.๑ ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการ ศึกษา ส่วนราชการด้านการศึกษา และชุมชน	(๒๕)		
๒.๒ ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ เผยแพร่และขยาย ผลจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ในวงวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดี	(๒๕)		
รวมคะแนนผลงานทางวิชาการ	๑๐๐		

ผลการพิจารณา

 ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน
 (.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ

ราย (นาย นาง นางสาว)

ผลงานทางวิชาการ

เรื่อง.....

๑. คุณภาพของผลงานทางวิชาการ

๑.๑ ความถูกต้องตามหลักวิชาการ

.....
.....

๑.๒ ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่แสดงให้เห็นถึงการสร้าง
การเปลี่ยนแปลง นวัตกรรม การนิเทศการศึกษา

.....
.....

๑.๓ ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ

.....
.....

๑.๔ การจัดพิมพ์และการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒

.....
.....

๒. ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ

๒.๑ ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการศึกษา ส่วนราชการด้านการศึกษา และชุมชน

.....
.....

๒.๒ ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ เผยแพร่และขยายผลจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง
ในวงวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดี

.....
.....

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.



ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๕๐

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา แขวงดุสิต
เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครู
และบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน ประธาน ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และประธาน ก.เมืองพัทยา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ชุด
๒. สำเนาประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล
พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ชุด
๓. สำเนาประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)
ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยกำหนดให้มีผลบังคับใช้
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยในฐานะประธาน
ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ลงนามในประกาศดังกล่าวแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ดังนั้น เพื่อให้
การดำเนินการเรื่องดังกล่าวเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด จึงขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา
ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ
บริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๓ ให้สอดคล้องกับ
มาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒. กรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไข
ดังกล่าวมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ถือว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ให้
ความเห็นชอบแล้ว มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้

๓. กรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไข
แตกต่างจากที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ให้เสนอ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. แล้วแต่กรณี พิจารณา
ให้ความเห็นชอบก่อน จึงประกาศใช้บังคับได้

/๔. เพื่อให้...

๔. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นบังเกิดผลดี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงขอให้
ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน
นับแต่วันที่ได้รับหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายศิริวัฒน์ บุปผาเจริญ)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กลุ่มงานบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๒๙
โทรสาร ๐-๒๒๔๑-๙๐๕๕
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@dla.go.th

สิ่งที่ส่งมาด้วย

แบบทำยสำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๔๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. QR Code ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๕



๒. QR Code ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๕



๓. QR Code ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๕

