



# แนวทางการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

## สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธรเขต ๒

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนด  
ตำแหน่ง ครู และ ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ



แนวทางการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ

## คำนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๒ ๙ ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๓ ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๑๗/ว ๑๑ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ทุกปีงบประมาณ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามตำแหน่งและวิทยฐานะที่คาดหวัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ จึงได้จัดทำแนวทางการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เพื่อให้ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนและครอบคลุมเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ รวมทั้งใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติหรือปรับประยุกต์การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) โดยเชื่อมโยงบูรณาการกับการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
แนวทางการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)	
๑. การตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง	๑
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน	๓
๓. แนวทางการประเมินของสำนักงาน ก.ค.ศ.	๔
๔. แนวทางการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาโศธร เขต ๒	๙

## แนวทางการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒

### ๑. การตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

ให้ผู้บังคับบัญชาในสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) เป็นรายบุคคล โดยมีองค์ประกอบและคุณสมบัติดังนี้

**๑.๑ สำหรับตำแหน่งข้าราชการครู** ซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นประธานและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอีก ๒ คน โดยมีคุณสมบัติและรายละเอียด คณะกรรมการดังนี้

๑.๑.๑ ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ

๑.๑.๒ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒ คน ซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

๑.๑.๒.๑ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

๑.๑.๒.๒ ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์

๑.๑.๒.๓ ครูผู้สอนจากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

๑.๑.๒.๔ ผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้นที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ ได้ เสนอ และกำหนดแนวทางการตั้งกรรมการ สำหรับตำแหน่งข้าราชการครู ไว้ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้รักษาราชการแทน ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษานั้น ๆ

๒. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษา มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

๒.๑ มีอายุไม่ต่ำกว่า ๒๕ ปี

๒.๒ เคยเป็นครูหรือผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน หรือเป็นบุคคลทั่วไปที่หน่วยงานการศึกษาหรือสถานศึกษาหรือองค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายอมรับว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาที่ตรงกับผู้รับการประเมิน

๒.๓ เป็นผู้ที่ไม่มีส่วนได้เสียกับผู้รับการประเมิน

๓. สถานศึกษาอาจตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือครู จำนวน ๑ คน ในสถานศึกษานั้น เป็นเลขานุการ เพื่อช่วยปฏิบัติหน้าที่รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง รวมถึงงานธุรการของคณะกรรมการได้ กรณีที่ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของครูด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาใกล้เคียงที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

### ๑.๒ สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นประธานและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอีก ๒ คน โดยมีคุณสมบัติและรายละเอียด คณะกรรมการ ดังนี้

๑.๒.๑ ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ

๑.๒.๒ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒ คน ซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลที่มีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

๑.๒.๒.๑ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

๑.๒.๒.๒ ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์

๑.๒.๒.๓ ผู้อำนวยการสถานศึกษาจากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๑.๒.๒.๔ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความสามารถเหมาะสม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๒ ได้ เสนอ และกำหนดแนวทางการตั้งกรรมการ สำหรับตำแหน่งข้าราชการครู ไว้ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษานั้น ๆ

๒. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเหมาะสม มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

๒.๑ มีอายุไม่ต่ำกว่า ๒๕ ปี

๒.๒ เคยเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน หรือเป็นบุคคลทั่วไปที่หน่วยงานการศึกษาหรือสถานศึกษาหรือองค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายอมรับว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาที่ตรงกับผู้รับการประเมิน

๒.๓ เป็นผู้ที่ไม่มีส่วนได้เสียกับผู้รับการประเมิน

๓. สถานศึกษาอาจตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา กรณีที่มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคน หรือครู จำนวน ๑ คน ในสถานศึกษานั้น เป็น เลขานุการ เพื่อช่วยปฏิบัติหน้าที่รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง รวมถึงงานธุรการของคณะกรรมการได้

กรณีที่ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาใกล้เคียงที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

### ๑.๓ สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงจำนวน ๓ คน โดยมีคุณสมบัติและรายละเอียดของคณะกรรมการ ดังนี้

๑.๓.๑ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๑.๓.๒ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒ คน ซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

๑.๓.๒.๑ ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์

๑.๓.๒.๒ ผู้อำนวยการสถานศึกษาจากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

๑.๓.๒.๓ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความสามารถเหมาะสม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ ได้ เสนอ และกำหนดแนวทางการตั้ง  
กรรมการ สำหรับตำแหน่งข้าราชการครู ไว้ดังนี้

๑. ผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานกรรมการ ให้หมายถึง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาหรือตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มี  
วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๒. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเหมาะสม มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

๒.๑ มีอายุไม่ต่ำกว่า ๒๕ ปี

๒.๒ เคยเป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษา หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน หรือเป็นบุคคลทั่วไปที่  
หน่วยงานการศึกษาหรือสถานศึกษาหรือองค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ หรือสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษายอมรับว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาที่ตรงกับผู้รับการประเมิน

๒.๓ เป็นผู้ที่ไม่มีส่วนได้เสียกับผู้รับการประเมิน

๓. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาจตั้งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ  
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล หรือข้าราชการในกลุ่มงานบริหารงานบุคคล จำนวน ๑ คน ในสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษานั้น เป็น เลขานุการ เพื่อช่วยปฏิบัติหน้าที่รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง รวมถึงงานธุรการของ  
คณะกรรมการได้

## ๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน

### ๒.๑ ระยะเวลาในการตั้งกรรมการ

สถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดเป็น  
คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ในระหว่างเดือน สิงหาคม ให้ครบ  
จำนวนข้าราชการที่จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามรูปแบบการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการ  
ปฏิบัติงานตามข้อตกลงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดเพื่อเป็นรูปแบบและแนวทางเดียวกัน  
(ภาคผนวก)

กรณีสถานศึกษาที่มีข้อจำกัดจำนวนบุคลากรน้อย มีความยุ่งยากในการสรรหาบุคคลมาเป็น  
กรรมการ ถ้าเป็นกรณีที่เป็นตำแหน่งที่ข้าราชการครูตำแหน่งเดียวกันหลายคน อาจใช้กรรมการชุดเดียวกันได้  
ทั้งนี้ให้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมหรือดุลยพินิจของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษา

### ๒.๒ การเตรียมความพร้อมก่อนให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน

๒.๒.๑ สถานศึกษา ควรจัดทำกำหนดการ ที่ประกอบด้วย กำหนดวันเวลาการประชุมของ  
คณะกรรมการ วันเวลาในการประเมินข้าราชการครูแต่ละคน สรุปรายงานผลการประเมินข้อตกลงในการ  
พัฒนางาน และวันที่นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง ในระบบ DPA

๒.๒.๒ แจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน  
ภายใน ๓ วันทำการนับแต่วันที่ที่มีการออกคำสั่ง รวมทั้งข้อตกลงในการพัฒนางานของข้าราชการครูให้เพียงพอ  
ต่อการศึกษาและการเตรียมการประเมิน

๒.๒.๓ ประธานกรรมการควรจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการก่อนประเมินไม่น้อยกว่า ๗ วันทำ  
การ เพื่อแจ้งการจัดข้อตกลงในการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ทราบถึง

วัตถุประสงค์ เป้าหมายและแรงบันดาลใจในการจัดทำข้อตกลง รวมทั้งทำความเข้าใจในวิธีการประเมิน เกณฑ์การประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ กำหนดเพิ่มเติม

๒.๒.๔ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานในระหว่างเดือน กันยายน และนำผลการประเมินเข้าระบบ DPA ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ สำนักงาน ก.ค.ศ.กำหนด

### ๓. แนวทางการประเมินของสำนักงาน ก.ค.ศ.

#### ๓.๑ สำหรับตำแหน่งข้าราชการครู

ให้คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของข้าราชการครูตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ก.ค.ศ.กำหนด กำหนดในแบบประเมินนี้ โดยการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงให้ดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบที่กำหนด

#### ๓.๑.๑ องค์ประกอบการประเมิน มี ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน)

ประกอบด้วย

๑. ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด

๒. ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของครู เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งครูตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานตำแหน่ง 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 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การ

เรียนรู้ ของผู้เรียน (คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน)

โดยมีระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ระดับคะแนนและคุณภาพการประเมิน ดังนี้

๑) ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในตำแหน่งและวิทยฐานะ

ก. กรณีที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

ตำแหน่ง	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	รายละเอียด
ครูผู้ช่วย	ปฏิบัติและเรียนรู้ (Execute & Learn)	สามารถปฏิบัติงานและเรียนรู้จากการปฏิบัติได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง
ครู	ปรับประยุกต์ (Apply & Adapt)	สามารถปรับประยุกต์การจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานจนปรากฏผลลัพธ์กับผู้เรียนได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง



ข. กรณีที่มีวิทยฐานะ

วิทยฐานะ	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	รายละเอียด
ครูชำนาญการ	แก้ไขปัญหา (Solve the Problem)	สามารถแก้ไขปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน
ครูชำนาญการพิเศษ	ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	สามารถริเริ่มพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน
ครูเชี่ยวชาญ	คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	สามารถคิดค้น พัฒนานวัตกรรมและปรับเปลี่ยนให้การเรียนรู้สูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษาผู้อื่น
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	สามารถคิดค้น พัฒนา นวัตกรรม เผยแพร่ และขยายผลจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี ให้คำปรึกษาผู้อื่น และเป็นผู้นำ

สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยให้ดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เมื่อผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้ว และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนดกับผู้อำนวยการสถานศึกษา

๒) ระดับคะแนนและคุณภาพการประเมินในแต่ละวิทยฐานะ

ให้ผู้ประเมินพิจารณาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จากการปฏิบัติงานจริงที่ได้ปฏิบัติงาน ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง โดยคำนึงถึงสภาพการจัดการเรียนรู้ในบริบทของแต่ละสถานศึกษา และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร โดยให้ตรวจสอบข้อมูลจากบุคคลและหรือหน่วยงานและหลักฐานที่แสดงว่าผู้ขอรับการประเมิน ได้ดำเนินการตามตัวชี้วัด เช่น แผนการจัดการเรียนรู้ การสังเกตการสอน ผลงาน ชิ้นงานของผู้เรียนที่เกิดขึ้น จากการเรียนรู้ ก่อนตัดสินใจให้คะแนนตามระดับคุณภาพในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

คะแนน	ระดับคุณภาพ	รายละเอียด
๑	ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวังมาก	ไม่ปรากฏผลการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๒	ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่งในตัวชี้วัดนั้นอยู่บ้าง แต่ไม่ครบถ้วนและไม่มีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๓	ปฏิบัติได้ตามระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง และมีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๔	ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง และมีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

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

### ๓.๑.๒ วิธีการประเมิน

ให้คณะกรรมการประเมิน ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของข้าราชการครูในแต่ละรอบ การประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะ ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ทั้งนี้ การประเมินอาจพิจารณาจากการปฏิบัติการสอนจริงจากห้องเรียน การสังเกตการสอน ทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ บรรยากาศชั้นเรียน พฤติกรรมผู้เรียน และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ผลงานหรือชิ้นงานของผู้เรียนที่เกิดขึ้น จากการเรียนรู้ โดยข้าราชการครูไม่จำเป็นต้องจัดทำแฟ้มเอกสารชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมิน

### ๓.๑.๓ เกณฑ์การตัดสิน

ข้าราชการครูต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ผ่านเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

## ๓.๒ สำหรับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

### ๓.๒.๑ องค์ประกอบการประเมินมี ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน) ประกอบด้วย

๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานตำแหน่ง 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 และระดับคะแนนและคุณภาพการประเมิน ดังนี้

๑) ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในตำแหน่งและวิทยฐานะ

**ก. กรณีที่ยังไม่มีวิทยฐานะ**

ตำแหน่ง	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	รายละเอียด
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	ปรับประยุกต์ (Apply and Adapt)	สามารถปรับประยุกต์การบริหารจัดการสถานศึกษาและปฏิบัติงานจนปรากฏผลลัพธ์กับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง
ผู้อำนวยการสถานศึกษา		

**ข. กรณีที่มีวิทยฐานะ**

ตำแหน่ง	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	รายละเอียด
รองผู้อำนวยการ/ ผู้อำนวยการชำนาญการ	แก้ไขปัญหา (Solve the Problem)	สามารถแก้ไขปัญหาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา
รองผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	สามารถริเริ่มพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา
รองผู้อำนวยการ/ ผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการ เชี่ยวชาญ	คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	สามารถคิดค้น พัฒนานวัตกรรมและแลกเปลี่ยนให้คุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา สูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษาผู้อื่น
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ	สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	สามารถคิดค้น พัฒนา นวัตกรรม เผยแพร่ และขยายผลจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี ให้คำปรึกษาผู้อื่น และเป็นผู้นำ

๒) ระดับคะแนนและคุณภาพการประเมินในแต่ละตำแหน่งและวิทยฐานะ

ให้ผู้ประเมินพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา จากการปฏิบัติงานจริง ที่ได้ปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง โดยคำนึงถึงสภาพการบริหารจัดการ สถานศึกษา ในบริบทของแต่ละสถานศึกษา และผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ ไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร โดยให้ตรวจสอบข้อมูลจากบุคคลและหรือ หน่วยงาน และหลักฐานที่แสดงว่าผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการตามตัวชี้วัด เช่น รายงานผลการพัฒนาการจัดการศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ก่อนตัดสินใจให้คะแนนตามระดับคุณภาพในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

คะแนน	ระดับคุณภาพ	รายละเอียด
๑	ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวังมาก	ไม่ปรากฏผลการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๒	ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่งในตัวชี้วัดนั้นอยู่บ้าง แต่ไม่ครบถ้วนและไม่มีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๓	ปฏิบัติได้ตามระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง และมีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
๔	ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง และมีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

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

### ๓.๒.๒ วิธีการประเมิน

ให้คณะกรรมการประเมิน ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน แต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะ ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

### ๓.๒.๓ เกณฑ์การตัดสิน

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

## ๔. แนวทางการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒

### ๔.๑ แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

ให้คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ใช้แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ตามคู่มือ การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูและผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว๙ และที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖

### ๔.๒ การกำหนดค่าคะแนนผลการประเมิน

คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงตำแหน่งข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดให้ส่วนที่ ๑ มีคะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน จำนวน ๑๕ ตัวบ่งชี้ ๆ ละ ๔ คะแนน และส่วนที่ ๒ จำนวนเต็ม ๔๐ คะแนน จำแนกเป็นวิธีดำเนินการ ๒๐ คะแนน ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ อย่างละ ๑๐ คะแนน ตามระดับคุณภาพ ใช้เกณฑ์ในการประเมิน ตามข้อ ๓.๑ และ ๓.๒ ตามลำดับ

### ๔.๓

### จำแนกเกณฑ์การประเมิน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ ได้เสนอข้อพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างรูปธรรม กรณีที่ปรากฏว่ามีการปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง/วิทยฐานะที่ดำรงอยู่ ซึ่งควรมีหลักฐานที่เป็นรูปธรรมในแต่ละด้าน แต่ละตัวชี้วัด เพื่อแสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง/วิทยฐานะ นั้น ว่ามี “มีการปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งหรือมาตรฐานวิทยฐานะ” ซึ่งอาจจะมีผลการประเมินที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน คือ ได้รับผลการประเมินระดับ ๒ และอาจได้รับผลการประเมินระดับ ๑ ในกรณีที่ไมปรากฏการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม

กรณีที่ผลการประเมินระดับ ๒ ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมินต่อ โดยให้นำผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานมาพิจารณาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ผู้รับการประเมินกำหนดไว้ในข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ที่ได้ทำข้อตกลงไว้กับผู้บังคับบัญชา ดังนี้

๑) กรณีที่มีผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ ให้ได้รับผลการประเมินในระดับ ๒ ซึ่งหมายถึง มีการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่งในตัวชี้วัดนั้นอยู่บ้าง แต่ไม่ครบถ้วนและไม่มีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

๒) กรณีที่มีผลลัพธ์เท่ากับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ให้ได้รับผลการประเมินในระดับ ๓ ซึ่งหมายถึง มีการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง และมีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

๓) กรณีที่มีผลลัพธ์สูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ ให้ได้รับผลการประเมินในระดับ ๔ ซึ่งหมายถึง มีการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง และมีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

ดังนั้นเพื่อใช้ประกอบกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งได้แก่ ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือสถานศึกษาแล้วแต่กรณี ตามที่ได้ทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ทุกตำแหน่งและทุกวิทยฐานะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ จึงกำหนดขึ้นงานที่เป็นรูปธรรมเพื่อเป็นมาตรฐานและแนวทางเดียวกัน ทั้งนี้ในแต่ละสถานศึกษาสามารถนำไปปรับใช้หรือยืดหยุ่นได้ ตามความเหมาะสม และรูปแบบการประเมินสถานศึกษาหรือคณะกรรมการควรหลีกเลี่ยงการเพิ่มภาระงานของครูหรือผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควร

ให้มีการจัดแฟ้มงานหรือแสดงนิทรรศการ ที่เป็นการรบกวนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือเวลาในการบริหารสถานศึกษา และควรใช้วิธีสืบเสาะ สืบค้น ค้นหาข้อมูลโดยผ่านการกระบวนกรจัดการเรียนการสอน และบริหารที่เป็นปกติ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๒ จึงได้กำหนดกรอบขึ้นที่เป็นรูปธรรมไว้เป็นมาตรฐาน ซึ่งสถานศึกษาและคณะกรรมการสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ตามความเหมาะสม ดังต่อไปนี้”

### สำหรับตำแหน่งข้าราชการครู

ส่วนที่ ๑ ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของครู เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งครูตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานตำแหน่ง ทั้ง ๓ ด้าน จำนวน ๑๕ ตัวชี้วัด

ที่	ด้านและตัวชี้วัด	หลักฐานเชิงรูปธรรม/อ้างอิง/ร่องรอย
<b>๑. ด้านการจัดการเรียนรู้</b>		
	๑.๑ สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร	- หลักสูตรสถานศึกษา - หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ - ร่องรอยการพัฒนาหลักสูตร - อื่น ๆ
	๑.๒ ออกแบบการจัดการเรียนรู้	- โครงการสอนหรือกำหนดการสอน - แผนการจัดการเรียนรู้ - สื่อหรือนวัตกรรม - การวัดผลและการประเมินผล
	๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้	- โครงการสอนหรือกำหนดการสอน - แผนการจัดการเรียนรู้ - สื่อหรือนวัตกรรม - การวัดผลและการประเมินผล - บันทึกการจัดการเรียนรู้
	๑.๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้	- สื่อหรือนวัตกรรม - รายงานการใช้สื่อการเรียนรู้ - ร่องรอยการใช้สื่อ - อื่น ๆ
	๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้	เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย
	๑.๖ ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหา	- ผลงานนักเรียน - งานวิจัยในชั้นเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ ๑ เรื่อง
	๑.๗ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	การบริหารจัดการชั้นเรียนด้านกายภาพและด้านจิตวิทยา

ที่	ด้านและตัวชี้วัด	หลักฐานเชิงรูปธรรม/อ้างอิง/ร่องรอย
	๑.๘ อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน	- สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี - รายงานการอบรมและพัฒนานักเรียน - กิจกรรมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้เรียน
<b>๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้</b>		
	๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา	งานธุรการในชั้นเรียนต่าง ๆ
	๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	สารสนเทศระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
	๒.๓ ปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่นของสถานศึกษา	- เอกสารคำสั่ง - รายงานผลการจัดกิจกรรม - อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
	๒.๔ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาศิเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ	- แบบติดตามและประสานความร่วมมือ กับผู้ปกครอง - แบบติดตามการเรียนรู้ของนักเรียนทุก วัน ผ่านทางโทรศัพท์LINE, FACEBOOK และ ช่องทางอื่น ๆ - รายงานการประชุมชั้นเรียนภาคเรียนละ ๑ ครั้งเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนา คุณภาพผู้เรียน
<b>๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ</b>		
	๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	รายงานการเข้ารับการอบรมและพัฒนา ทักษะที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ
	๓.๒ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	- รายงานการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) - กิจกรรมหรือภาพกิจกรรมที่แสดงให้เห็น ถึงการเข้าร่วมกลุ่มเครือข่าย
	๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนา ตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู การ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมการ เรียนรู้	- รายงานการพัฒนาตนเอง - รายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของ นักเรียน - กิจกรรมหรือภาพกิจกรรมที่แสดงให้เห็น ถึงการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการ ยกระดับคุณภาพการศึกษา

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ที่	ด้านและตัวชี้วัด	หลักฐานเชิงรูปธรรม/อ้างอิง/ร่องรอย
๑	วิธีดำเนินงาน	หลักฐานร่องรอยการนำทฤษฎี แนวคิด วิธีการ หรือการสร้างสื่อ นวัตกรรม มาใช้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา
๒	ผลลัพธ์ที่การเรียนรู้ของผู้เรียนที่คาดหวัง	เอกสารหรือหลักฐานผลลัพธ์ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

สำหรับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา(รอง/ผอ.สถานศึกษา)

ส่วนที่ ๑ ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของครู เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งครูตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานตำแหน่ง ทั้ง ๕ ด้าน จำนวน ๑๕ ตัวชี้วัด

ที่	ด้านและตัวชี้วัด	หลักฐานเชิงรูปธรรม/อ้างอิง/ร่องรอย
<b>๑. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ</b>		
	๑.๑ การวางแผนมาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน	- แผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่เป็นปัจจุบัน และสอดคล้องกับการบริหารงานวิชาการ - แผนปฏิบัติการประจำปี
	๑.๒ การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	-ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ครอบคลุม
	๑.๓ การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	จัดกิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
	๑.๔ การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาหรือการนำสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษานำมาประยุกต์ใช้	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสร้างและใช้สื่อ นวัตกรรม ทันสมัย และจำนวนที่เพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียนและครู
	๑.๕ การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา และมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	วางแผนการนิเทศภายในโดยมีส่วนร่วม และดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่ครอบคลุมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
	๑.๖ การศึกษา วิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	นวัตกรรมการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
	๒.๑ การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับ นโยบายและตามหลักบริหารจัดการที่ดี	แผนควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยงที่เป็นระบบ
	๒.๒ การบริหารกิจการผู้เรียนและการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน	การจัดกิจกรรมส่งเสริมศักยภาพและพัฒนาผู้เรียน



ที่	ด้านและตัวชี้วัด	หลักฐานเชิงรูปธรรม/อ้างอิง/ร่องรอย
<b>๒. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา</b>		
	๒.๓ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	กระบวนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ๕ ขั้นตอน
<b>๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม</b>		
	๓.๑ การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร	รูปแบบ หรือ Model หรือ แนวคิดในการบริหารจัดการ
	๓.๒ การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษา	สื่อเทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา
<b>๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย</b>		
	๔.๑ การสร้างและพัฒนาเครือข่ายพัฒนาการเรียนรู้	เครือข่ายหรือการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เช่น กลุ่มไลน์ หรือการเป็นสมาชิกชมรม สมาคมที่เกี่ยวข้อง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ
	๔.๒ การจัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา	คู่มือการบริการทางการศึกษา รูปแบบขั้นตอนการดำเนินงานของสถานศึกษา
<b>๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ</b>		
	๕.๑ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	เอกสารที่แสดงถึงการเข้ารับการอบรมศึกษา พัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ
	๕.๒ การนำความรู้ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา	รูปแบบ หรือ Model ในการพัฒนางาน

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ที่	ด้านและตัวชี้วัด	หลักฐานเชิงรูปธรรม/อ้างอิง/ร่องรอย
๑	วิธีดำเนินงาน	หลักฐานร่องรอยการนำทฤษฎี แนวคิด วิธีการ หรือการสร้างสื่อ นวัตกรรม มาใช้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา
๒	ผลลัพธ์ที่การเรียนรู้ของผู้เรียนที่คาดหวัง	เอกสารหรือหลักฐานผลลัพธ์ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

## ๔.๓.๑ ข้อพิจารณาระดับคุณภาพผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

ระดับ	รายละเอียด	ผลลัพธ์/เป้าหมายที่กำหนดไว้ใน PA
๑	ไม่ปรากฏผลการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่	ไม่มีการปฏิบัติงาน
๒	ไม่มีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่	ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้
๓	มีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่	ผลลัพธ์เท่ากับเป้าหมายที่กำหนดไว้
๔	มีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่	ผลลัพธ์สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้

## ๕. การสรุปและรายงานผลการประเมิน

## ๕.๑ สรุปผลการประเมิน

ใช้แบบสรุปผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ตามคู่มือ การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู และผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว๙ และที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ โดยกรรมการทุกคนต้องลงรายชื่อทุกคน

## ๕.๒ การงานผล

๑. สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ไว้เป็นระบบ ให้ง่ายต่อการค้นหา และเป็นข้อมูลในการพัฒนาและเพื่อขอมติและขอเลื่อนวิทยฐานะต่อไป

๒. ผู้บริหารสถานศึกษา และ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในกรณีที่เป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือในกรณีที่สถานศึกษาอาจไม่สามารถดำเนินการได้ นำผลการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ในในระบบ DPA ตามที่ สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

ภาคผนวก

## รูปแบบ การเขียนรายงานตามข้อตกลงพัฒนางาน (PA) สำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒

แนวทางและข้อเสนอแนะการเขียนรายงานการดำเนินงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ ได้จัดทำและเสนอรูปแบบการเขียนรายงาน ดังนี้

๑. รูปแบบการเขียนรายงานอาจมีความยืดหยุ่น สามารถแทรกรูปภาพ แผนภูมิ กรอบแนวคิดได้ตามความเหมาะสมและความเป็นจริง และสามารถอ้างอิงในส่วนภาคผนวกเพิ่มเติมได้

๒. หัวข้อที่ ๑-๔ ให้กรอกข้อมูลพื้นฐานของตนเองให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

๓. หัวข้อที่ ๕ ให้กรอกข้อมูล ตามความเป็นจริงและปริมาณงาน ที่ได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา หรือ ครู ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๕. หัวข้อที่ ๖ ให้กรอกข้อมูลตามความเป็นจริงและปริมาณงาน ที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติราชการหรือหน้าที่นอกเหนืองานในหน้าที่ในหัวข้อที่ ๕ ทั้งระดับสถานศึกษา/หน่วยงานต้นสังกัด/ส่วนราชการต้นสังกัด/หน่วยงานของรัฐอื่น/เอกชนหรือองค์กรเอกชนที่มีวัตถุประสงค์จัดการศึกษาโดยตรงหรือส่งเสริมการจัดการศึกษา

๖. หัวข้อที่ ๗-๘ ให้กรอกข้อมูลเชิงบูรณาการทั้งที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ด้านมาตรฐานตำแหน่งกับนโยบายที่เป็นจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามลำดับ ประกอบด้วย กิจกรรมที่ดำเนินการ และผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรม ตามนโยบายและจุดเน้น ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

๗. หัวข้อที่ ๙ การดำเนินการตามข้อตกลงในการพัฒนางาน(PA) ประกอบด้วยหัวข้อย่อย ดังนี้

๗.๑ หัวข้อย่อยที่ ๙.๑ ชื่อประเด็นท้าทายในการพัฒนางาน ต้องกรอกให้ตรงกับชื่อที่ได้ทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) กับผู้บังคับบัญชา

๗.๒ หัวข้อย่อยที่ ๙.๒ แรงบันดาลใจในการกำหนดประเด็นท้าทายในการพัฒนางาน ให้กรอกข้อมูลที่อธิบายถึงเหตุผล สภาพปัญหา ความต้องการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ครู และผู้เรียน (กรณีครูเน้นคุณภาพผู้เรียน) และการได้รับการสนับสนุนให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

๗.๓ หัวข้อย่อยที่ ๙.๓ วิธีดำเนินการ/สอดคล้องกับวิสัยฐานะ/วัตถุประสงค์ของการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) (คงอยู่/ขอเลื่อนฯ) แสดงถึง การดำเนินการที่เป็นกระบวนการ ตามหลักวิชาการที่สอดคล้องกับวิสัยฐานะที่ดำรงอยู่หรือเพื่อขอมิหรือขอเลื่อนวิสัยฐานะที่สามารถอ้างอิงได้

๗.๔ หัวข้อย่อยที่ ๙.๔-๙.๕ ผลที่เกิดจากการดำเนินงานในประเด็นท้าทาย ในแต่ละตำแหน่ง กรณีที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ต้องกรอกข้อมูล ผลที่เกิดกับ สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน ส่วนในกรณีตำแหน่ง ครู ถ้ากำหนดประเด็นท้าทายครอบคลุมตามที่กล่าวข้างต้นให้สามารถเลือกรายงานได้ทั้งหัวข้อย่อยที่ ๙.๔-๙.๕

## รายงานการดำเนินงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

๑. ชื่อ .....
๒. ตำแหน่ง..... วิทยฐานะ ..... อันดับเงินเดือน ..... เงินเดือน ..... บาท
๓. วันเดือนปีเกิด ..... ปีที่เกษียณอายุราชการ .....
๔. ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตำแหน่ง ..... วันเดือนปีที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง  
..... วันเดือนปีที่ได้ย้ายมาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน .....

### ๕. งานที่ได้รับมอบหมายโดยตรงในสถานศึกษา

- ๕.๑ .....
- ๕.๒ .....
- ๕.๓ .....
- ๕.๔ ฯลฯ

### ๖. งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษจากสถานศึกษา/หน่วยงานต้นสังกัด/ส่วนราชการต้นสังกัด/หน่วยงานของรัฐอื่น

- ๖.๑ .....
- ๖.๒ .....
- ๖.๓ .....
- ๖.๔ ฯลฯ

### ๗. การดำเนินงานที่สอดคล้องกับด้านนโยบายที่เป็นจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ

นโยบายหรือจุดเน้น	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน (รับหรือร่วมรับ)	หมายเหตุ
๑. MOE - safety center	๑.....	๑.....	*เชิงปริมาณ นำเสนอข้อมูลที่เป็นจำนวนจริง
	๒.....	๒.....	
	๓.....	๓.....	
	๔.....	๔.....	
๒. ตามน้องกลับมาเรียน	๑.....	๑.....	
	๒.....	๒.....	
	๓.....	๓.....	
	๔.....	๔.....	
๓. โครงการ รร.คุณภาพ	๑.....	๑.....	
	๒.....	๒.....	
	๓.....	๓.....	
	๔.....	๔.....	

นโยบายหรือจุดเน้น	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน (รับหรือร่วมรับ)	หมายเหตุ
๔. โครงการอื่น ๆ	๑.....	๑.....	
	๒.....	๒.....	
	๓.....	๓.....	
	.....	.....	
ฯลฯ			

๘. การดำเนินงานที่สอดคล้องด้านนโยบายที่เป็นจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นโยบายหรือจุดเน้น	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน (รับหรือร่วมรับ)	หมายเหตุ
๑. ความปลอดภัย	๑.....	๑.....	*เชิงปริมาณ นำเสนอ ข้อมูลที่เป็น จำนวนจริง
	๒.....	๒.....	
	๓.....	๓.....	
	.....	.....	
๒. โอกาสทางการศึกษา	๑.....	๑.....	
	๒.....	๒.....	
	๓.....	๓.....	
	.....	.....	
๓. ประสิทธิภาพ	๑.....	๑.....	
	๒.....	๒.....	
	๓.....	๓.....	
	.....	.....	
๔. คุณภาพ	๑.....	ครอบคลุมทั้ง ๓ ด้าน ๑. ด้านความรู้ ๒. ด้านทักษะกระบวนการ ๓. ด้านเจตคติ	
	๒.....		
	๓.....		
	.....		
ฯลฯ			

## ๙) การดำเนินการตามข้อตกลงในการพัฒนางาน(PA)

## ๙.๑ สำหรับตำแหน่งข้าราชการครู ส่วนที่ ๑

ที่	ด้านและตัวชี้วัด	กิจกรรมที่ดำเนินการ	ผลลัพธ์(เป้าหมาย)
<b>๑. ด้านการจัดการเรียนรู้</b>			
	๑.๑ สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร		
	๑.๒ ออกแบบการจัดการเรียนรู้		
	๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้		
	๑.๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้		
	๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้		
	๑.๖ ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหา		
	๑.๗ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน		
	๑.๘ อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน		
<b>๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้</b>			
	๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา		
	๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน		
	๒.๓ ปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่นของสถานศึกษา		
	๒.๔ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาครีเอกชน และหรือสถานประกอบการ		
<b>๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ</b>			
	๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง		
	๓.๒ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้		
	๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการเรียน การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้		

## ๙.๑ สำหรับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา(รอง/ผอ.สถานศึกษา)

ที่	ด้านและตัวชี้วัด	กิจกรรมที่ดำเนินการ	ผลลัพธ์(เป้าหมาย)
<b>๑. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ</b>			
	๑.๑ การวางแผนมาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน		
	๑.๒ การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา		
	๑.๓ การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ		
	๑.๔ การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาหรือการนำสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษานำมาประยุกต์ใช้		
	๑.๕ การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา และมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา		
	๑.๖ การศึกษา วิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา		
<b>๒. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา</b>			
	๒.๑ การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับ นโยบายและตามหลักบริหารจัดการที่ดี		
	๒.๒ การบริหารกิจการผู้เรียนและการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน		
	๒.๓ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน		
<b>๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม</b>			
	๓.๑ การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร		
	๓.๒ การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษา		





๙.๕ ผลที่เกิดจากการดำเนินงานในประเด็นท้าทาย ในแต่ละตำแหน่งดังนี้

๙.๕.๑ กรณี ครู

ด้าน	ผล(เชิงปริมาณ/คุณภาพ)	สรุปอธิบาย/อ้างอิง
๑. ความรู้	๑.....	๑.....
	๒.....	๒.....
	๓.....	๓.....
	.....	.....
๒. ด้านทักษะ	๑.....	๑.....
	๒.....	๒.....
	๓.....	๓.....
	.....	.....
๓. ด้านเจตคติ (คุณลักษณะ)	๑.....	๑.....
	๒.....	๒.....
	๓.....	๓.....
	.....	.....

๙.๕.๒ กรณี ผู้บริหารสถานศึกษา

๑. สถานศึกษา	๑.....	๑.....
	๒.....	๒.....
	๓.....	๓.....
	.....	.....
๒. ครู	๑.....	๑.....
	๒.....	๒.....
	๓.....	๓.....
	.....	.....
๓. ผู้เรียน	๑.....	๑.....
	๒.....	๒.....
	๓.....	๓.....
	.....	.....

ลายมือชื่อ

(.....)

ตำแหน่ง .....

## ๑๐. ตัวอย่างคำสั่งการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

(กรณี ๑ คำสั่ง/คน)



คำสั่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/โรงเรียน.....

ที่ .... / .....

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

ด้วยสำนักงาน ก.ค.ศ.ได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ โดยกำหนดให้ ผู้บังคับบัญชาของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ตาม หมวด ๒ ข้อ ๓ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวข้างต้น เพื่อประเมิน นาย/นาง ..... ตำแหน่ง ..... วิทยฐานะ ..... ดังนี้

๑. นาย/นาง .....ประธานกรรมการ

๒. นาย/นาง .....กรรมการ

๓. นาย/นาง .....กรรมการ

๔. นาย/นาง .....เลขานุการ

ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งตามคำสั่งนี้ ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และคู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู/ผู้บริหาร ตำแหน่ง ..... ด้วยความบริสุทธิ์และยุติธรรม ตามหลักเกณฑ์การบริหารบ้านเมืองที่ดี และตามหลักการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

สั่ง ณ วันที่ ..... พ.ศ. ....

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

(ลงชื่อ) .....

(นาย/นาง.....)

ผู้อำนวยการ โรงเรียน.....

(กรณี ๑ คำสั่ง/หลายคน)



คำสั่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/โรงเรียน.....

ที่ .... / .....

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

ด้วยสำนักงาน ก.ค.ศ.ได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ โดยกำหนดให้ ผู้บังคับบัญชาของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ตาม หมวด ๒ ข้อ ๓ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวข้างต้น เพื่อประเมิน ตำแหน่งข้าราชการครู ที่มีตำแหน่ง และวิทยฐานะ .....ตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้ ดังนี้

๑. นาย/นาง .....ประธานกรรมการ

๒. นาย/นาง .....กรรมการ

๓. นาย/นาง .....กรรมการ

๔. นาย/นาง .....เลขานุการ

ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งตามคำสั่งนี้ ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และคู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู/ผู้บริหาร ตำแหน่ง ..... ด้วยความบริสุทธิ์และยุติธรรม ตามหลักเกณฑ์การบริหารบ้านเมืองที่ดี และตามหลักการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

สั่ง ณ วันที่ ..... พ.ศ. ....

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

(ลงชื่อ) .....

(นาย/นาง.....)

ผู้อำนวยการ โรงเรียน.....

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง แนวทางการตั้งกรรมการกรณีมีครูยื่นความประสงค์ขอมือหรือขอเลื่อนวิทยฐานะช่วงเปลี่ยนผ่าน

เรียน ท่าน ผอ.รร. ทุกแห่ง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หลักเกณฑ์และวิธีการ ฯ ว.๙/๒๕๖๔ จำนวน ๑ ชุด  
 ๒. คำชี้แจงการดำเนินการประเมินเพื่อขอมือวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ฯ ว ๙/๒๕๖๔ จำนวน ๑ ชุด  
 ๓. ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วยกระผมได้รับเชิญเป็นวิทยากร “การเขียนรายงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)” โดยมีกรอบการบรรยายให้ความรู้ความเข้าใจในส่วนของ การเขียนรายงาน การตั้งกรรมการประเมิน ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) และแนวทางการประเมินงานข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ซึ่งได้ดำเนินการไปด้วยดีส่งผลให้ ผอ.สถานศึกษา และครูมีความเข้าใจ ในระดับหนึ่ง แต่มีครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนยังสงสัย ประเด็นการขอยื่นมือและขอเลื่อนวิทยฐานะของครูที่มีอายุการปฏิบัติราชการและมีคุณสมบัติครบถ้วน คาบเกี่ยวหรืออยู่ในระยะเปลี่ยนผ่าน ระหว่าง หลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงาน ก.ค.ศ.คือ ว ๑๗/๒๕๕๒ และ ว ๒๑/๒๕๖๐ กับ ว ๙/๒๕๖๔ นั้นยังไม่กระจ่างชัด กระผมไม่อาจอธิบายหรือนำเสนอได้ครบ เพราะไม่มีในขอบข่ายเนื้อหากรอบการบรรยายในวันเวลาที่จำกัด จึงขอชี้แจงหรือแนะแนวทางเพิ่มเติมดังนี้ ลักษณะเช่นนี้เรียกว่า ง่าย ๆ ว่า จะขอมือหรือขอเลื่อนแบบ ๒+๑ และ ๑+๒ ซึ่งมีความหมายเบื้องต้นว่า “๒+๑” คือ คุณสมบัติตาม ว ๑๗/๒๕๕๒ และ ว ๒๑/๒๕๖๐ ครบถ้วนในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และ “๑+๒” โดยที่ คุณสมบัติตาม ว ๑๗/๒๕๕๒ และ ว ๒๑/๒๕๖๐ ครบถ้วนในปีงบประมาณ ๒๕๖๗

โดยที่ ๒+๑ และ ๑+๒ ตัวเลขที่เป็นอันดับแรก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ฯ ว.๙/๒๕๖๔ กำหนดให้หมายถึง ผลการประเมินด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ แล้วแต่กรณี (*กรณี ว ๑๗/๒๕๕๒*) หรือรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครู รายปีการศึกษา (วฐ.๒) และตัวเลขอันดับที่ ๒ ให้หมายถึง ผลของรอบการประเมินที่ผ่านเกณฑ์ (PA) (*กรณี ว ๒๑/๒๕๖๐*) แล้วแต่กรณี

ก.ค.ศ.มีมติให้คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงชุดนั้น ๆ และในรอบปีงบประมาณนั้นๆ ในกรณีที่มีครูและบุคลากรทางการศึกษามีความประสงค์จะยื่น ๒+๑ และ ๑+๒ และมีคุณสมบัติครบถ้วนแล้ว ให้คณะกรรมการประเมิน PA มีอำนาจและหน้าที่ดำเนินการประเมินผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนนั้นด้วย (ว.๑๗/๒๕๕๒ และ ว ๒๑/๒๕๖๐) และให้นำผลมารวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) เพื่อขอมือและเลื่อนวิทยฐานะได้ต่อไป

ได้เสนอแนะแนวทางปฏิบัติไว้เบื้องต้น ดังนี้

๑. กรณีที่มีครูยื่นความประสงค์และมีคุณสมบัติครบถ้วน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๒+๑ ผลการ

ประเมินการพัฒนาผู้เรียน ปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ หรือรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครู  
รายปีการศึกษา (วฐ.๒) ๒ ปีการศึกษา + ผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน ๑ รอบ)

๑.๑ สถานศึกษาได้ออกคำสั่งในลักษณะร่วมกับครูอื่น ๆ ควรมีการแยกคำสั่งออกเป็น  
รายบุคคล(สำหรับเฉพาะกรณีผู้ยื่นฯ) ตามตัวอย่างคำสั่งที่แนบ

๑.๒ รายละเอียดของคำสั่ง อ้างอิงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สาระสำคัญกำหนดกิจกรรมและ  
ระยะเวลา การดำเนินการประเมิน ๒ กิจกรรม คือ ช่วงระยะเวลาประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน(PA) และ  
ช่วงระยะเวลาประเมินผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (จะไม่ก่อนวันที่ครบคุณสมบัติตาม ว๑๗/๒๕๕๒ และ ว  
๒๑/๒๕๖๐)

๑.๓ ผู้ยื่นฯ ให้ปฏิบัติตามและกรอกข้อมูลตามแบบฟอร์ม หน้า ๑๐๔-๑๐๙ ตามคู่มือ ของ  
สำนักงาน ก.ค.ศ. ให้ครบถ้วน

๒. กรณีที่มีครูยื่นความประสงค์และมีคุณสมบัติครบถ้วน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (“๑+๒” ผลการ  
ประเมินการพัฒนาผู้เรียน ปีการศึกษา ๒๕๖๓ หรือรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครู  
รายปีการศึกษา (วฐ.๒) ๑ปีการศึกษา + ผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน ๒ รอบ) ให้ดำเนินการใน  
ลักษณะเดียวกันกับข้อ ๑ ในปีต่อไป ๓. กรณีปีงบประมาณ ๒๕๖๘ เป็นต้นไป ไม่สามารถยื่นแบบ  
เปลี่ยนผ่านได้ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ฯ ว๙/๒๕๖๔ หมวด ๓ หรือ หมวด ๔ แล้วแต่กรณี

แสดงความนับถือ

(นายอาวุธ ทองบุญ)

รอง ผอ.สพป.ยโสธร เขต ๒

ตัวอย่างคำสั่งการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงกรณีที่มีครูประสงค์ขอมีหรือ  
ขอเลื่อนวิทยฐานะช่วงเปลี่ยนผ่าน



คำสั่ง โรงเรียน.....

ที่ .... / .....

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงและประเมิน...

(ผลการประเมินการพัฒนาผู้เรียนปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว๑๗/๒๕๕๒  
หรือผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครู รายปีการศึกษา (วฐ.๒) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ  
ว๒๑/๒๕๖๐ แล้วแต่กรณี)

ด้วยสำนักงาน ก.ค.ศ.ได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการ  
ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม  
๒๕๖๔ โดยกำหนดให้ ผู้บังคับบัญชาของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการแต่งตั้ง  
คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ตาม หมวด ๒ ข้อ ๓ ของหลักเกณฑ์และวิธีการ  
ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ  
๐๒๐๖.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เพื่อประเมิน นาย/นาง ..... ตำแหน่ง ..... วิทยฐานะ  
..... จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางาน ในระหว่างเดือนกันยายน  
๒๕๖๕ (หรืออาจจะระบุวันที่ได้) ดังนี้

๑. นาย/นาง .....ประธานกรรมการ
๒. นาย/นาง .....กรรมการ
๓. นาย/นาง .....กรรมการ
๔. นาย/นาง .....เลขานุการ (อาจมี)

และให้มีหน้าที่และอำนาจ ประเมิน..... (ผลการประเมินการพัฒนาผู้เรียนปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓  
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว๑๗/๒๕๕๒ หรือผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครู รายปีการศึกษา  
(วฐ.๒) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว๒๑/๒๕๖๐ แล้วแต่กรณี) ในระหว่างเดือน.....(หรืออาจจะระบุวันที่ได้  
แต่ต้องไม่ก่อนวันที่ผู้ยื่นมีคุณสมบัติครบถ้วน)

ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งตามคำสั่งนี้ ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ  
วิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ ก.ค.ศ.อย่างเคร่งครัด ด้วย  
ความบริสุทธิ์และยุติธรรม ตามหลักเกณฑ์การบริหารบ้านเมืองที่ดี และตามหลักการวัดและประเมินผลที่  
สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

สั่ง ณ วันที่ ..... พ.ศ. ....

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

(ลงชื่อ) .....

(นาย/นาง.....)

ผู้อำนวยการ โรงเรียน.....





## **แนวทางการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธรเขต ๒**

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนด  
ตำแหน่ง ครู และ ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ