



แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน

(Performance Agreement : PA)

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน

ตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่ง ครู

ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอาศัยตามความในมาตรา ๑๙ (๔) และมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ค.ศ. จึงกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใหม่ ให้เหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในอันที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ดีขึ้นนั้น จากนั้น ก.ค.ศ. ได้มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ และที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เพื่อให้มีแนวทางในการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงได้จัดทำคู่มือการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ จึงได้จัดทำแนวทางการขับเคลื่อนการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตำแหน่งครูผู้สอนและตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจ ที่ชัดเจนและครอบคลุมเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ รวมทั้งใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติ หรือปรับประยุกต์การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) โดยเชื่อมโยงบูรณาการกับการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และ สอดคล้องกับบริบทในการปฏิบัติหน้าที่ บริบทของสถานศึกษาต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
ความเป็นมาและความสำคัญ	๑
นิยามศัพท์	๒
ส่วนที่ ๒ บทบาท	๔
มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๔
บทบาทครูในการพัฒนางานตามข้อตกลง(PA)ให้ตรงกับตำแหน่งและวิทยฐานะครู	๑๕
บทบาทของผู้อำนวยการสถานศึกษากรณีการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน PA	๒๓
บทบาทของผู้อำนวยการสถานศึกษากรณีการประเมินเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ	๒๙
บทบาทของผู้อำนวยการสถานศึกษากรณีการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน	๓๓
ส่วนที่ ๓ แนวทางการปฏิบัติ	๓๕
แนวทางการเขียนข้อตกลงในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู	๓๕
เอกสารอ้างอิง	๖๒
ภาคผนวก	๖๔
ภาคผนวก ก Flowchart การประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา	๖๕
ภาคผนวก ข คณะผู้จัดทำ	๙๓

ส่วนที่ ๑ บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอาศัยตามความในมาตรา ๑๙ (๔) และมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ค.ศ. จึงกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใหม่ให้เหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในอันที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ดีขึ้นนั้น จากนั้น ก.ค.ศ. ได้มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เพื่อให้มีแนวทางในการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงได้จัดทำคู่มือการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยประกอบด้วย

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู แนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน รูปแบบไฟล์ดิจิทัลฯ และภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน คำชี้แจงการจัดทำข้อตกลง แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA๑/ส)

๓. การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง คำชี้แจงการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA๒/ส) แบบสรุปผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA๓/ส)

๔. คำชี้แจงการดำเนินการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ๖๙/๒๕๖๔ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ คำชี้แจงการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (PA๔/ส) และด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ (PA๕/ส)

จากหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู และผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งการปฏิบัติงานตามลักษณะงานและต้องมีผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งต่อไป

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

จากความในมาตรา ๑๙ (๔) และ ๗๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับข้อ ๗ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๖/๒๕๖๐ สั่ง ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ ก.ค.ศ. ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ทั้งนี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๑. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และค่าตอบแทนอื่น ๆ
๒. การคงวิทยฐานะ และการลดระยะเวลาสำหรับผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ
๓. การพัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
๔. การให้รางวัลจูงใจ
๕. การให้ออกจากราชการ
๖. การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

จากเหตุผลดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ จึงจัดตั้งคณะดำเนินงาน PA Support Team SKN๑ เพื่อดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาครูในสังกัดให้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวทางในการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามมาตรฐานตำแหน่ง เพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะและคงวิทยฐานะ จึงได้จัดทำแนวทางการขับเคลื่อนการประเมิน PA ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานต่อไป

นิยามศัพท์

๑. **ผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของครูผู้สอน หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษา
๒. **นักเรียน** หมายถึง นักเรียน นักศึกษา หรือผู้รับบริการ
๓. **รอบการประเมิน** หมายถึง ช่วงระยะเวลาการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงซึ่งกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ
๔. **ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน** หมายถึง ความรู้ ทักษะ เจตคติ ความคิด พฤติกรรม หรือคุณลักษณะตามจุดประสงค์ของหลักสูตร ที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือมีพัฒนาการมากขึ้น เมื่อผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติตามกระบวนการหรือกิจกรรมที่ครูผู้สอน

แนวทางการขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

ออกแบบและดำเนินการ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก ผลงาน หรือผลการปฏิบัติของผู้เรียนที่ปรากฏ ภายหลังจากการเรียนรู้

๕. ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) หมายถึง ข้อตกลงที่ข้าราชการครูได้เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตรให้สูงขึ้น โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการโดยผู้อำนวยการสถานศึกษาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางานหรือข้อตกลงที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้เสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่และสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษานโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการโดยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

๖. ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal : DPA) หมายถึง ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบออนไลน์โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งผ่านจัดการและประมวลผลข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน รวมทั้งหลักฐานประกอบการพิจารณาเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

ส่วนที่ ๒

บทบาท

มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เพื่อยกระดับคุณภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในอันที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ดีขึ้นนั้น ก.ค.ศ.จึงได้จัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะ ดังนี้

ประเภท	ผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา
สายงาน	การสอน
ชื่อตำแหน่ง	ครูผู้ช่วย
ชื่อวิทยฐานะ	ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

๑. มาตรฐานตำแหน่ง

๑.๑ ชื่อตำแหน่ง ครูผู้ช่วย

๑.๑.๑ หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม พัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๑.๒ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ต้องมีการบูรณาการงานทั้ง ๓ ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

๑. ด้านการจัดการเรียนรู้

๑.๑ นำผลการวิเคราะห์หลักสูตร มาจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

๑.๒ ปฏิบัติการสอนโดยออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะคุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร

๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมผู้เรียน ได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพเรียนรู้และทำงานร่วมกัน

๑.๔ เลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิด

๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๑.๖ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี

๑.๗ อบรมปมนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่พึงงาม

๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคลและประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน

๒.๓ ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่นๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

๒.๔ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองหรือผู้เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน

๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพครูความรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน

๓.๒ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากกรพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๑.๑.๓ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

๑.๑.๔ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาหรือปริญญาอื่น ที่ ก.ค.ศ. รับรองเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

๒. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือ หลักฐานที่ครูสุภาพออกให้สำหรับปฏิบัติหน้าที่สอน

๑.๑.๕ ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับรายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือหลักสูตร ที่รับผิดชอบ

๒. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

๑.๒ ชื่อตำแหน่ง ครู

๑.๒.๑ หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒.๒ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของครู ต้องมีการบูรณาการงานทั้ง ๓ ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

๑. ด้านการจัดการเรียนรู้

๑.๑ สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร โดยจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

๑.๒ ปฏิบัติการสอนโดยออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะคุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร

๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมผู้เรียน ได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพเรียนรู้และทำงานร่วมกัน

๑.๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสามารถสร้างนวัตกรรมได้

๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๑.๖ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

๑.๗ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงานทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

๑.๘ อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม

๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคลและประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน

๒.๓ ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่นๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

๒.๔ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน

๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพความรู้ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน

๓.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนาวัฒนธรรมการจัดการเรียนรู้

๑.๒.๓ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

๑.๒.๔ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาหรือปริญญาอื่น ที่ ก.ค.ศ. รับรองเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

๒. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

๓. ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลา ๒ ปี และผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือเป็นผู้ที่ ก.ค.ศ. อนุมัติสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามมาตรา ๕๑ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒.๕ ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับรายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือหลักสูตร ที่รับผิดชอบ

๒. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

๑.๓ ชื่อวิทยฐานะ ครูชำนาญการ

๑.๓.๑ หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานสอนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑.๓.๒ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามตำแหน่ง ครู ๑๕ ตัวชี้วัด

๑.๓.๓ คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยแสดงให้เห็นว่าเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการคิดค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง สร้างแรงบันดาลใจ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้พัฒนาตนเอง พัฒนาการวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาริชาชีพมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน

๑.๓.๔ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

๑.๓.๕ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งครู ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนดและผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือเป็นผู้ที่ ก.ค.ศ. อนุมัติสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามมาตรา ๕๑ หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการ

๑.๔ ชื่อวิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ

๑.๔.๑ หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานสอนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑.๔.๒ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามตำแหน่ง ครู ๑๕ ตัวชี้วัด

๑.๔.๓ คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยแสดงให้เห็นว่าเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการคิดค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเองสร้างแรงบันดาลใจ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อแก้ไขปัญหา ริเริ่ม คิดค้น และพัฒนานวัตกรรมให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น พัฒนาตนเอง พัฒนาการวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาริชาชีพมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

๑.๔.๔ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

๑.๔.๕ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปีตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือเป็นผู้ที่ ก.ค.ศ. อนุมัติสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามมาตรา ๕๑ หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

๑.๕ ชื่อวิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ

๑.๕.๑ หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานสอนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑.๕.๒ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามตำแหน่ง ครู ๑๕ ตัวชี้วัด

๑.๕.๓ คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยแสดงให้เห็นว่าเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการคิดค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเองสร้างแรงบันดาลใจ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อแก้ไขปัญหา ริเริ่ม คิดค้น พัฒนา และปรับเปลี่ยนนวัตกรรมให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากกรพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษากับผู้อื่น

๑.๕.๔ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

๑.๕.๕ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือเป็นผู้ที่ ก.ค.ศ. อนุมัติสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามมาตรา ๕๑ หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

๑.๖ ชื่อวิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

๑.๖.๑ หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานสอนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑.๖.๒ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามตำแหน่ง ครู ๑๕ ตัวชี้วัด

๑.๖.๓ คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยแสดงให้เห็นว่าเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการคิดค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเองสร้างแรงบันดาลใจ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อแก้ไขปัญหา ริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยนเผยแพร่และขยายผลนวัตกรรมและงานวิจัยจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ พัฒนาตนเอง พัฒนาศาสตร์ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ให้คำปรึกษากับผู้อื่น และเป็นผู้นำ

๑.๖.๔ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

๑.๖.๕ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑. ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ลดระยะเวลาจาก ๔ ปี เหลือ ๓ ปีตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนดและผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือเป็นผู้ที่ ก.ค.ศ. อนุมัติสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ครู ที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามมาตรา ๕๑ หรือ

๒. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า หรือ

๓. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

๔. ผ่านการพัฒนา ก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒. มาตรฐานวิทยฐานะ

การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ครูจะต้องพัฒนางานให้สอดคล้องกับระดับความคาดหวังในคุณภาพงานของตำแหน่งและวิทยฐานะนั้น ๆ และสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการ และกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวคือ ความคาดหวังที่เป็นคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สายงานการสอนทุกตำแหน่งและวิทยฐานะจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ในแต่ละตำแหน่งและวิทยฐานะมีระดับความคาดหวังหรือความลุ่มลึกที่แตกต่างกัน ดังนี้

๑. ครูผู้ช่วย ต้องแสดงให้เห็นว่า เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการคิด ค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง สร้างแรงบันดาลใจ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสามารถปฏิบัติและเรียนรู้ (Execute & Learn) จากการปฏิบัติได้ตามมาตรฐานตำแหน่งและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

๒. ครู ต้องแสดงให้เห็นว่า เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการคิด ค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง สร้างแรงบันดาลใจ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง **ปรับประยุกต์(Apply & Adapt)** การจัดการเรียนรู้ รวมถึงพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน

๓. ครูชำนาญการ ต้องแสดงให้เห็นว่า เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการคิด ค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง สร้างแรงบันดาลใจ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง **เพื่อแก้ไขปัญหา (Solve the problem)**การจัดการเรียนรู้ รวมถึงพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน

๔. ครูชำนาญการพิเศษ ต้องแสดงให้เห็นว่า เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการคิด ค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง สร้างแรงบันดาลใจ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง **เพื่อแก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)**และพัฒนานวัตกรรมให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น รวมถึงพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี

๕. ครูเชี่ยวชาญ ต้องแสดงให้เห็นว่า เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการคิด ค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง สร้างแรงบันดาลใจ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง **เพื่อแก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา และคิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)** นวัตกรรมให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น รวมถึงพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี **และให้คำปรึกษากับผู้อื่น**

๖. ครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องแสดงให้เห็นว่า เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการคิด ค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง สร้างแรงบันดาลใจ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง **เพื่อแก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน เผยแพร่และขยายผลนวัตกรรมและงานวิจัยนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือสร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)**ในวงวิชาชีพ รวมถึงพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้คำปรึกษากับผู้อื่น**และเป็นผู้นำ**

(ตัวอย่าง)

ตาราง เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ระหว่างวิทยฐานะครูชำนาญการและครูชำนาญการพิเศษ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังปรับประยุกต์(Apply & Adapt)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)
<p>๑. ด้านการจัดการเรียนรู้</p> <p>๑.๑ สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร</p> <p>◆ มีการจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ โดยมีการพัฒนารายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น และสามารถ แก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ได้</p> <p>๑.๒ ออกแบบการจัดการเรียนรู้</p> <p>◆ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร โดยมีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจ</p> <p>๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้</p> <p>◆ มีการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน โดยมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจ</p> <p>๑.๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้</p> <p>◆ มีการสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้สามารถ แก้ไขปัญหาในการเรียนรู้ของผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสามารถสร้างนวัตกรรมได้</p> <p>๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้</p> <p>◆ มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง และนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มาใช้แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้</p>	<p>๑. ด้านการจัดการเรียนรู้</p> <p>๑.๑ สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร</p> <p>◆ ริเริ่ม พัฒนารายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร บริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดี ในการสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร</p> <p>๑.๒ ออกแบบการจัดการเรียนรู้</p> <p>◆ ริเริ่ม คิดค้น การออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถแก้ไขปัญหา และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้สูงขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร มีกระบวนการคิด และค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นแบบอย่าง</p> <p>๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้</p> <p>◆ มีการริเริ่ม คิดค้น และพัฒนานวัตกรรม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน มีกระบวนการคิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้</p> <p>๑.๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้</p> <p>◆ มีการริเริ่ม คิดค้น และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้สามารถแก้ไขปัญหาในการเรียนรู้ของผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสามารถสร้างนวัตกรรมได้ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้</p> <p>๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้</p> <p>◆ มีการริเริ่ม คิดค้น และพัฒนารูปแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มาใช้แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเป็นแบบอย่างที่ดีในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้</p>

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังปรับประยุกต์(Apply & Adapt)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)
<p>1. ด้านการจัดการเรียนรู้</p> <p>๑.๖ ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ มีการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและนำผลการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ มาใช้แก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ <p>๑.๗ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ มีการจัดบรรยากาศที่เหมาะสม สอดคล้องกับความแตกต่างผู้เรียนเป็นรายบุคคล สามารถ แก้ไขปัญหาการเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี <p>1.8 อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ มีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดียิ่ง โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และสามารถ แก้ไขปัญหาผู้เรียนได้ 	<p>1. ด้านการจัดการเรียนรู้</p> <p>๑.๖ ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้</p> <p>ที่ดีในการออกแบบการจัดการเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ มีการริเริ่ม คิดค้น วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและนำผลการศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ มาใช้แก้ไขปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้สูงขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดีในการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ <p>๑.๗ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ มีการริเริ่ม คิดค้น และพัฒนาการจัดบรรยากาศ ที่เหมาะสม สอดคล้องกับความแตกต่างผู้เรียนเป็นรายบุคคล สามารถแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ และสร้างแรงบันดาลใจส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีและเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี <p>1.8 อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ มีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดียิ่ง โดยริเริ่ม คิดค้น และพัฒนารูปแบบการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนได้ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน
<p>2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้</p> <p>2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา โดยมีข้อมูลเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ แก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน <p>2.2 ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียน 	<p>2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้</p> <p>2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ มีการริเริ่ม คิดค้น และพัฒนารูปแบบการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา ให้มีข้อมูลเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ แก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และเป็นแบบอย่างที่ดี <p>2.2 ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียน และริเริ่มโครงการหรือจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้วยวิธีการที่หลากหลายในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน และเป็นแบบอย่างที่ดี

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังปรับประยุกต์(Apply & Adapt)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)
3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
<p>2.3 ปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา</p> <p>◆ ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา</p> <p>2.4 ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาครู และหรือสถานประกอบการ</p> <p>◆ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาครู และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน</p> <p>3.1 พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>◆ มีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพครูและความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน และนำผลการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพระมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน</p> <p>3.2 มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้</p> <p>3.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพระมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน</p>	<p>2.3 ปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา</p> <p>◆ ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีการพัฒนารูปแบบหรือแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p>2.4 ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาครู และหรือสถานประกอบการ</p> <p>◆ การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาครู และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน และเป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p>3.1 พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพครูและความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน และเป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p>3.2 มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และเป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p>3.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพระมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน และเป็นแบบอย่างที่ดี</p>

นอกจากนี้ ก.ค.ศ. ได้สรุปหลักสำคัญในการสอนที่มีประสิทธิภาพ ๘ เพื่อใช้ในการประเมิน
คลิปการสอนของครูที่ต้องการยื่นขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ ดังนี้

๑. การสอนของครูมีการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่ที่จะเรียนรู้หรือไม่ ?

๒. การสอนครั้งนั้น เด็กได้มีโอกาสในการสร้างความรู้ขึ้นมาใหม่หรือไม่ ?

๓. วิธีการสร้างแรงจูงใจให้เด็กสนใจในการเรียนเป็นอย่างไร ?

๔. ครูมีวิธีการออกแบบให้เด็กได้สืบค้นข้อมูล หาความรู้ด้วยตัวเองอย่างไร ?

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง
 วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

๕. ครูให้เด็กฝึกปฏิบัติ และสร้างปฏิสัมพันธ์กับเด็กเพื่อเพิ่มการเรียนรู้อย่างไร ?

๖. ครูออกแบบสิ่งแวดล้อมในการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อเพื่อให้เด็กพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองอย่างไร ?

๗. เด็กได้ฝึกการกำกับตัวเองในการเรียนรู้หรือไม่ ?

๘. ความถูกต้อง ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่ใช้สอนเป็นอย่างไร ?

ทั้งนี้ครูผู้สอนจะต้องทำความเข้าใจ และต้องฝึกฝนออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามหลักการสำคัญทั้ง ๘ ประการ และพยายามจัดการเรียนรู้ให้ได้และครบทุกข้อในเวลาที่กำหนดคือไม่เกิน ๖๐ นาที ต้องวิเคราะห์ วางแผน ดำเนินการ มี storyboard ที่ชัดเจนว่าในเวลาที่กำหนดจะแบ่งช่วงเวลาอย่างไรเพื่อให้ครบทั้ง ๘ ประการ ดังนั้น การออกแบบการเรียนรู้โดยการจัดทำ PA ก็จะเป็นส่วนประกอบสำคัญในการที่จะทำให้ครูเกิดความชัดเจนในที่สุด โดยการออกแบบกิจกรรมนั้นจะต้องออกแบบตามระดับวิทยฐานะที่ตนดำรงอยู่นั่นเอง

บทบาทครูในการพัฒนางานตามข้อตกลง(PA)ให้ตรงกับตำแหน่งและวิทยฐานะ ครู

โดยมีรายละเอียดในแต่ละประเด็น ดังนี้

๑. บทบาทของครูต่อการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA๑/ส)

ครูต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement :PA) และเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตรให้สูงขึ้น โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

ข้อตกลงในการพัฒนางาน(PA) ดังกล่าว ในหลักเกณฑ์การประเมินฯ กำหนดให้มี ๒ ส่วน กล่าวคือ

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนาตามมาตรฐานตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
๒. ผลการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ และด้านพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยครูต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ

ทั้งนี้ในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ให้ดำเนินการตามแบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA๑/ส) ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

๑.๒ การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA๒/ส)

ครูรับการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง PA ตามองค์ประกอบ ดังนี้

๑. องค์ประกอบการประเมิน มี ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน) ประกอบด้วย

๑. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒. ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งครู ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานตำแหน่ง 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)

๒. บทบาทของครูในการขอรับการประเมินเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

๒.๑ การดำเนินการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

กรณีที่ครูมีคุณสมบัติครบตามเงื่อนไขที่กำหนด ก.ค.ศ. กำหนดรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์เพื่อใช้ในการประเมินค่าขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูไว้ ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านการจัดการเรียนรู้ พิจารณาจาก

๑. แผนการจัดการเรียนรู้ ที่ใช้จัดการเรียนรู้ ตามที่ปรากฏในไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนในวิชาสาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งผู้ขอได้จัดทำขึ้นและนำไปใช้สอนจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งครู หรือดำรงวิทยฐานะครูชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณีในรูปแบบไฟล์ PDF

๒. ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน

กำหนดให้มีรูปแบบการจัดทำและคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

๒.๑ เป็นไฟล์วีดิทัศน์ที่ข้าราชการครูได้จัดทำขึ้นหลังจากที่ได้จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในหน่วยการเรียนรู้ใดหน่วยการเรียนรู้หนึ่งแล้ว โดยข้าราชการครูสามารถเลือกได้ว่าจะนำไฟล์วีดิทัศน์คาบการสอนในห้องเรียนใด คาบใด มานำเสนอการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ในหน่วยการเรียนรู้ ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมินได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ วีดิทัศน์ที่นำเสนอต้องสามารถสะท้อนสมรรถนะของข้าราชการครู ในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในวิชาชีพครู ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามประเด็นที่ท้าทายในการจัดการเรียนรู้ ตามบริบทของสถานศึกษาที่ได้ทำข้อตกลงในการพัฒนางานไว้กับผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งแสดงให้เห็นถึงการออกแบบการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมระหว่างการจัดการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของผู้เรียน การวัดและประเมินผลโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๒.๒ การถ่ายทำวีดิทัศน์บันทึกการสอน

กำหนดให้มีรูปแบบและลักษณะสำคัญทางเทคนิค ดังนี้

๒.๒.๑ รูปแบบการจัดทำไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ต้องเป็นการบันทึกระหว่างปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง ในสถานที่จัดการเรียนรู้ ทั้งในรูปแบบห้องเรียนทั่วไป หรือห้องเรียนออนไลน์หรือห้องเรียนนอกสถานที่ หรือการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่ไม่ปกติ โดยให้ใช้กล้องถ่ายทำแบบตัวเดียว (Single video camera) ไม่มีส่วนนำใด ๆ ของวีดิทัศน์ (No Title) ไม่มีดนตรีประกอบหรือสอดแทรก (ยกเว้น เสียงอันเกิดจากกิจกรรมการจัดการเรียนรู้) ไม่มีการหยุดการถ่ายทำ (One - Take recording) ไม่มีการตัดต่อ(Un - Editing) ไม่มีการเดินกล้องตามครูหรือนักเรียน ไม่มีการเคลื่อนย้ายมุมกล้องและให้บันทึกวีดิทัศน์จากมุมกล้องนั้นตลอดคาบการสอน เน้นภาพมองแบบตานก (Bird Eye - view - Long shot view) และไม่มีการแต่งเติมภาพด้วยเทคนิคหรือวิธีการใด ๆ ทั้งสิ้น มุมกล้องเสนอแนะในการถ่ายทำวีดิทัศน์บันทึกการสอน/การจัดการเรียนรู้ ควรเป็นภาพที่ถ่ายจากมุมขวาหรือมุมซ้ายด้านหน้าของห้อง หรือสถานที่ในการจัดการเรียนรู้ สาดมุมกล้องไปด้านหลัง ซึ่งจะทำให้มีพื้นที่มุมกล้องเห็นภาพรวมทั้งห้องหรือสถานที่ในการจัดการเรียนรู้ได้ชัดเจนมากที่สุด โดยการถ่ายทำภาพและเสียงของครูและนักเรียนระหว่างทำกิจกรรมการเรียนรู้ต้องมีความดังชัดเจนมากพอที่จะแสดงให้เห็นและเข้าใจสภาพบรรยากาศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูได้อย่างแม่นยำ ตามสภาพการจัดการเรียนรู้จริงโดยข้าราชการครูอาจใช้ไมโครโฟนในระหว่างการสอน/การจัดการเรียนรู้ ด้วยก็ได้ นอกจากนี้ให้คำนึงถึงแสงสว่างของพื้นที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้เห็นภาพที่ชัดเจนและเข้าใจสภาพการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริงได้อย่างถูกต้อง

กรณีที่ข้าราชการครูประสงค์จะนำการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์มาเสนอให้ดำเนินการตามรูปแบบข้างต้น โดยให้มีการบันทึกภาพและเสียงผ่านโปรแกรมอิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้สอน/การจัดการเรียนรู้ ตลอดคาบการสอน

๒.๒.๒ เนื้อหาของไฟล์วีดิทัศน์ อาจได้มาจากการเปิดชั้นเรียนตามปกติหรือตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เป็นธรรมชาติ เน้นการถ่ายภาพหรือบันทึกภาพให้เห็นภาพองค์รวมของผู้เรียนครบทุกคน บรรยากาศสถานที่จัดการเรียนรู้ กิจกรรมเริ่มต้นตั้งแต่ครูเริ่มจัดการเรียนรู้จนถึงสิ้นสุดกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยสมบูรณ์ของครูผู้สอน โดยให้ยึดตามแผนการจัด

การเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นสำคัญสำหรับความยาวของไฟล์วิดีโอ ให้เป็นไปตามเงื่อนไขการกำหนดเวลาของคาบการสอนของสถานศึกษา

๒.๒.๓ ลักษณะสำคัญทางเทคนิคของไฟล์วิดีโอที่บันทึกการสอน

๒.๒.๓.๑ ความละเอียดของไฟล์วิดีโอ ต้องมีภาพและเสียงที่ชัดเจนเพียงพอที่จะสามารถประเมินได้ตามสภาพการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจริง

๒.๒.๓.๒ ประเภทของไฟล์วิดีโอ ต้องเป็นไฟล์ mp๔

๒.๒.๓.๓ ความยาวของไฟล์วิดีโอ ให้เป็นไปตามแผนจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจริง หรือเป็นไปตามคาบการสอน ตามบริบทการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมแล้วไม่เกิน ๖๐ นาทีโดยให้ข้าราชการครู ส่งไฟล์วิดีโอที่บันทึกการสอน จำนวน ๑ ไฟล์ เท่านั้น

๒.๓ ไฟล์วิดีโอที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอ กำหนดให้มีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

๒.๔ เป็นไฟล์วิดีโอที่ใช้ประกอบไฟล์วิดีโอที่บันทึกการสอน ที่เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูสามารถนำเสนอข้อมูลที่สะท้อนถึงการได้มาซึ่งวิธีการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาที่สอดคล้องกับไฟล์วิดีโอที่บันทึกการสอนตามข้อ ๑ หรือการได้มาซึ่งประเด็นปัญหาที่ท้าทาย วิธีการดำเนินการพัฒนาผู้เรียนตามประเด็นที่ท้าทายซึ่งสามารถเชื่อมโยงมาสู่ไฟล์วิดีโอหลัก (Main Video - Teacher : MVT) เพื่อให้เข้าใจเบื้องหลังการทำงานของข้าราชการครูมากขึ้น ตามบริบทของนักเรียน ห้องเรียน สถานที่จัดการเรียนรู้ และวิชา/สาขาวิชา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ข้าราชการครูรับผิดชอบ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าได้พบสภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ หรือมีแรงบันดาลใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามไฟล์วิดีโอที่เสนอการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว มีประเด็นการพัฒนาผู้เรียน กระบวนการ และผลลัพธ์การเรียนรู้ที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน แสดงให้เห็นว่าเกิดผลการปฏิบัติที่ดี (Best practice) โดยอาจนำเสนอร่องรอยการดำเนินการตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกิดจากการทำงานร่วมกับเพื่อนครู ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ กลยุทธ์การออกแบบการพัฒนาและหรือการแก้ปัญหาผู้เรียน การใช้สื่อ กรวดและประเมินผล หรืออาจนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาที่ประสบความสำเร็จ (Intervention) ก็ได้ การถ่ายทำวิดีโอที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอกำหนดให้มีรูปแบบ เนื้อหา และลักษณะสำคัญทางเทคนิค ดังนี้

๒.๔.๑ รูปแบบและเนื้อหาของไฟล์วิดีโอที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอ ต้องเป็นการบันทึกภาพข้าราชการครูซึ่งเป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในไฟล์วิดีโอที่บันทึกการสอน เป็นผู้นำเสนอจริงแบบปรากฏตัวและบรรยายด้วยตนเองเท่านั้น โดยการนำเสนอให้เป็นลักษณะการอธิบาย การปฏิบัติการสอนและการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งข้าราชการครูจะต้องรับผิดชอบและตระหนักถึงจรรยาบรรณในการนำเสนอทุกกรณี และต้องไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาระหว่างการนำเสนอ หรือการบรรยาย ให้มีการสอดแทรก (Insert) ภาพนิ่ง หรือภาพเคลื่อนไหวได้ ต้องไม่มีส่วนนำ (Title) ไม่มีดนตรีประกอบ ไม่มีเสียงพิเศษที่สร้างขึ้น (No sound effect) ไม่มีการซ้อนตัวอักษรระหว่างการนำเสนอ

ทั้งนี้ อาจใช้การนำเสนอผ่านโปรแกรมการนำเสนอต่าง ๆ ได้แก่ โปรแกรม Power point, Keynote, Google Slide หรือโปรแกรมการนำเสนออื่น ๆ ก็ได้

๒.๔.๒ ลักษณะทางเทคนิคของไฟล์วิดีโอที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอ

๒.๔.๒.๑ ความละเอียดของไฟล์วิดีโอ ต้องมีภาพและเสียงที่ชัดเจนเพียงพอที่จะสามารถประเมินได้ตามสภาพการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจริง

๒.๔.๒.๒ ประเภทของไฟล์วิดีโอ ต้องเป็นไฟล์ mp๔

๒.๔.๒.๓ ความยาวของไฟล์วิดีโอ ไม่เกิน ๑๐ นาที

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน พิจารณาจาก

๑. ไฟล์ดิจิทัลผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอ กำหนดให้มีรูปแบบ เนื้อหา และลักษณะทางเทคนิค ดังนี้

๑.๑ ไฟล์ดิจิทัลผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนตามแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นไฟล์วิดีโอที่ข้าราชการครูได้นำเสนอผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ตามที่ได้เสนอแผนการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบไฟล์ PDF และไฟล์วิดีโอที่ตามข้อ ๑ และข้อ ๒ ไว้แล้ว ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับประเด็นที่ท้าทายที่ได้ทำข้อตกลงในการพัฒนางานไว้กับผู้อำนวยการสถานศึกษาอันแสดงถึงที่มาของปัญหาซึ่งได้มีกระบวนการกำหนดหรือวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีเหตุผล มีร่องรอยหลักฐานที่เชื่อถือได้ นำไปสู่การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีรายละเอียดขององค์ประกอบย่อยที่ใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ จากนั้นให้ข้าราชการครูนำเสนอผลงาน/ ร่องรอย/ ชิ้นงานของผู้เรียนในกลุ่มเป้าหมายว่าได้รับการพัฒนาจนเกิดร่องรอยที่สะท้อนออกมาซึ่งอาจจะสำเร็จมากหรือสำเร็จน้อยก็ได้ แต่ให้มีการนำเสนออย่างน้อยร้อยละ ๗๕ ของกลุ่มเป้าหมาย อย่างสมเหตุสมผล น่าเชื่อถือ โดยให้นำเสนอร่องรอย/ ชิ้นงาน/ ผลงานของผู้เรียนที่มีพัฒนาการที่สอดคล้องกับประเด็นท้าทายฯ และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนในปีงบประมาณนั้น ๆ โดยผลงานของผู้เรียนอาจมีได้หลากหลายรูปแบบ และควรนำเสนอผลงานของผู้เรียนเป็นรายบุคคลทั้งที่ประสบความสำเร็จมากและประสบความสำเร็จน้อย ซึ่งจะทำให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนแต่ละคนได้อย่างเป็นรูปธรรม มากกว่าที่จะเป็นผลงานกลุ่มหรือผลงานในภาพรวม

๑.๒ การส่งไฟล์ดิจิทัลผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนตามแผนการจัดการเรียนรู้ ให้ข้าราชการครูสามารถส่งผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียน ได้หลายรูปแบบ เช่น ไฟล์วิดีโอ ไฟล์ภาพ หรือไฟล์ PDF รวมแล้วไม่เกิน ๓ ไฟล์ ดังนี้

๑.๒.๑ กรณีเสนอไฟล์วิดีโอ กำหนดให้มีรูปแบบและลักษณะทางเทคนิค ดังนี้

๑.๒.๑.๑ ความละเอียดของไฟล์วิดีโอ ต้องมีภาพและเสียงที่ชัดเจนเพียงพอที่จะสามารถประเมินได้ตามสภาพการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจริง โดยสามารถใส่คำบรรยายด้านล่างของวิดีโอได้

๑.๒.๑.๒ ประเภทของไฟล์วิดีโอ ต้องเป็นไฟล์ mp๔

๑.๒.๑.๓ ความยาวของไฟล์วิดีโอ ไม่เกิน ๑๐ นาที

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

๑.๒.๒ กรณีเสนอไฟล์ PDF ต้องมีจำนวนไม่เกิน ๑๐ หน้า

๑.๒.๓ กรณีเสนอไฟล์รูปภาพ ให้มีคำอธิบายใต้รูปภาพ และมีจำนวนไม่เกิน ๑๐ ภาพ ทั้งนี้ ในการส่งไฟล์ดิจิทัลดังกล่าว หากจะส่งเป็นไฟล์วีดิทัศน์ให้ส่งได้เพียง ๑ ไฟล์ และสามารถส่งไฟล์ PDF หรือไฟล์รูปภาพ ได้อีกไม่เกิน ๒ ไฟล์ หากจะเสนอเป็นไฟล์ดิจิทัลที่ไม่ใช่ไฟล์วีดิทัศน์สามารถส่งได้ไม่เกิน ๓ ไฟล์

ด้านที่ ๓ ผลงานทางวิชาการ (กรณีผู้ขอมีหรือเลื่อนเป็นครูเชี่ยวชาญหรือครูเชี่ยวชาญพิเศษ) ในรูปแบบไฟล์ PDF ดังนี้

วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้หรือนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้และต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการ

เกณฑ์การประเมินตามวิทยฐานะ

วิทยฐานะ	หลักเกณฑ์			
	ด้านที่ 1 ทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	ด้านที่ 2 ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	ด้านที่ 3 ผลงานทางวิชาการ	เกณฑ์การตัดสิน
ชำนาญการ	1.แผนการจัดการเรียนรู้ตามสาขาวิชาที่สอนจริงในช่วงระยะเวลาที่ดำรงวิทยฐานะเดิม 2.ไฟล์วีดิทัศน์ 2 ไฟล์ ได้แก่ 2.1) ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนที่สอดคล้องกับ ข้อ 1 และมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับประเมิน 2.2) ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงถึงปัญหาหรือที่มาของการจัดการเรียนรู้ตามข้อ 1	1.ผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียนที่เกิดหลังจากการใช้แผนการจัดการเรียนรู้	-	มีผลการประเมินทุกด้านจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65
ชำนาญการพิเศษ				มีผลการประเมินทุกด้านจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70
เชี่ยวชาญ			มีงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้หรือนวัตกรรมการเรียนรู้ตามมาตรฐาน วิทยฐานะที่ขอรับประเมิน ส่วนผู้ที่ขอประเมินวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์ในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 หรือกลุ่ม 2	มีผลการประเมินทุกด้านจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75
เชี่ยวชาญพิเศษ			มีผลการประเมินทุกด้านจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

สรุปการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน PA

รายการ	การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน	การยื่นขอมติหรือเลื่อนวิทยฐานะ
การยื่น (ส่ง)	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ผู้ยื่นขอมติหรือเลื่อนวิทยฐานะ
กำหนดส่ง	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนส่งรายปี ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง	ยื่นคำขอเมื่อครบตามเกณฑ์ (เช่น ยื่นหลัง ๓ รอบปีการประเมิน PA หรือ ๖๓+PA หรือ ๖๓+PA) ยื่นพร้อมหลักฐาน
การส่งคำขอและเอกสารหลักฐาน	ลงระบบ DPA เมื่อสิ้นปีงบประมาณ	เมื่อครบเกณฑ์สามารถยื่นคำขอต่อสถานศึกษาได้ตลอดปี ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้สถานศึกษานำหลักฐาน เข้าสู่ระบบ DPA
เกณฑ์ผ่าน	ร้อยละ ๗๐	ตามเกณฑ์วิทยฐานะที่ขอยื่น (ร้อยละ ๖๕, ๗๐, ๗๕ และ ๘๐)

๓. บทบาทของครูในการขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน (๖๓/๒๕๖๔)

จากหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู ตามข้อตกลงพัฒนางานซึ่งครูทุกคนจะต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนามีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ทั้งนี้หน่วยงานที่ปฏิบัติสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และค่าตอบแทนอื่น ๆ ได้ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีเดียวกันทั้งนี้องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี ๓ องค์ประกอบ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานตำแหน่ง ๘๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ๑๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ๑๐ คะแนน

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

มีระดับผลการประเมิน มี ๕ ระดับ ดังนี้

ดีเด่น	(ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป)
ดีมาก	(ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙)
ดี	(ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙)
พอใช้	(ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙)
ปรับปรุง	(ร้อยละ ๕๙.๙๙ - ลงมา)

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ใช้ตามแบบที่ ก.ค.ศ.กำหนดไว้ใน ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละรอบการประเมินให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

๒. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงแนวทางการดำเนินการประเมินตามข้อตกลงและกำหนดปฏิทิน การประเมินให้ทราบโดยทั่วกัน

๓. ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง พัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามข้อตกลงที่ได้กำหนดไว้ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

๔. ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยประเมินจากเอกสารหลักฐานที่มีอยู่จริง แล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณา

๕. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและบันทึกผลการประเมินไว้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง

- การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามรายการประเมินตามสภาพการปฏิบัติงานจริงของผู้รับการประเมินตามขอบเขตของผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังที่กำหนดไว้

- การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๒ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินข้อตกลง ในการพัฒนางานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และองค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

- ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินตามรายการประเมินและพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามสภาพจริงของผู้รับการประเมิน

๖. ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินพร้อมความเห็นให้ผู้รับการประเมินทราบ

๗. ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผล

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

สำหรับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการจัดเก็บรักษาไว้อย่างน้อยสี่รอบการประเมิน

บทบาทของผู้อำนวยการสถานศึกษากรณีกับข้อตกลงในการพัฒนางาน PA

เมื่อครูผู้ขอรับการประเมินได้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนา บทบาทของผู้อำนวยการสถานศึกษาต่อการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน PA ที่ต้องดำเนินการคือ

- ๑) จัดทำข้อตกลงการพัฒนางาน PA ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด (PA๑/ส)
- ๒) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินข้อตกลง โดยมีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นประธาน
- ๓) ดำเนินการตามวิธีการประเมิน ตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด (PA๒/ส)
- ๔) นำผลการประเมินเข้าระบบ DPA (PA๓/ส)

โดยมีรายละเอียดในแต่ละประเด็น ดังนี้

๑) จัดทำข้อตกลงการพัฒนางาน PA ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ในการการจัดทำข้อตกลงการพัฒนางาน เมื่อครูผู้ขอรับการประเมินได้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนา PA ตามแบบที่ ก.ค.ศ. ได้กำหนดทุกปีงบประมาณ จะต้องเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ส่วนประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางาน

ข้อตกลงในการพัฒนางานประกอบด้วย ๒ ส่วน

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) ผลการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยครูต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้นปรับเปลี่ยนหรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการตามการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานให้ข้าราชการครูจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ตัวอย่างแบบฟอร์ม

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

ระหว่างวันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ถึงวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ.

ผู้จัดทำข้อตกลง

ชื่อนามสกุลตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

สถานศึกษาสังกัด

รับเงินเดือนในอันดับอัตราเงินเดือนบาท

ประเภทห้องเรียนที่จัดการเรียนรู้

- ห้องเรียนวิชาสามัญหรือวิชาพื้นฐาน
- ห้องเรียนปฐมวัย
- ห้องเรียนการศึกษาพิเศษ
- ห้องเรียนสายวิชาชีพ
- ห้องเรียนการศึกษานอกระบบ / ตามอัธยาศัย

ข้าพเจ้าขอแสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้อำนวยการสถานศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑. ภาระงาน จะมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

- ๑.๑ ชั่วโมงสอนตามตารางสอน รวมจำนวนชั่วโมง/สัปดาห์ ดังนี้
- | | | |
|------------------------------------|-------------|-----------------|
| กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา | จำนวน | ชั่วโมง/สัปดาห์ |
| กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา | จำนวน | ชั่วโมง/สัปดาห์ |
| กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา | จำนวน | ชั่วโมง/สัปดาห์ |

ฯลฯ

๑.๒ งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ จำนวนชั่วโมง/สัปดาห์

๑.๓ งานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

๑.๔ งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น จำนวนชั่วโมง/สัปดาห์

๒. งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู (ให้ระบุรายละเอียดของงานที่จะปฏิบัติในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยอาจจะระบุระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการด้วยก็ได้)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks)ที่จะดำเนินการพัฒนาตามข้อตกลง ใน ๑ รอบ การประเมินภาคเรียนที่ ๒/..... และ ๑/.....	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน	ตัวชี้วัด (Indicators)ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น
<p>๑. ด้านการจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และ แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและ พัฒนาผู้เรียน และการอบรม และพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน</p>			
<p>๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา การดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การปฏิบัติงานวิชาการ และ</p>			

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks)ที่จะ ดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน ๑ รอบ การประเมิน ภาคเรียนที่ ๒/..... และ ๑/.....	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตาม ข้อตกลง ที่คาดหวังให้ เกิดขึ้น กับผู้เรียน	ตัวชี้วัด (Indicators)ที่จะ เกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไป ในทางที่ดีขึ้นหรือมีการ พัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น
งานอื่น ๆ ของสถานศึกษา และการประสานความร่วมมือ กับผู้ปกครอง ภาควิชา และหรือสถานประกอบการ			
๓. ด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ ลักษณะงานที่ เสนอให้ ครอบคลุมถึง การพัฒนา ตนเองอย่างเป็นระบบ และ ต่อเนื่อง การมีส่วนร่วม ใน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทาง วิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ และการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จาก การพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนา การจัดการ เรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน และการพัฒนา นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้			

หมายเหตุ

๑. รูปแบบการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบให้เป็นไปตามบริบท และสภาพ
การจัดการเรียนรู้ของแต่ละสถานศึกษา โดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้อำนวยการสถานศึกษาและ
ข้าราชการครูผู้จัดทำข้อตกลง

๒. งาน (Tasks) ที่เสนอเป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน ต้องเป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก
ที่ส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และให้นำเสนอรายวิชาหลักที่ทำการสอน โดยเสนอใน
ภาพรวมของรายวิชาหลักที่ทำการสอนทุกระดับชั้นในกรณีที่สอนหลายรายวิชาสามารถเลือกรายวิชาใด
วิชาหนึ่งได้ โดยจะต้องแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง และคณะกรรมการ
ประเมินผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน PA ๒

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

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

ส่วนที่ 2

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ประเด็นที่ท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ การริเริ่ม พัฒนา การจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น (ทั้งนี้ ประเด็นท้าทายอาจจะแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังที่สูงกว่าได้)

ประเด็นท้าทาย เรื่อง

.....

.....

๑. สภาพปัญหาของผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้

.....

.....

๒. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

.....

.....

๓. ผลลัพธ์การพัฒนายที่คาดหวัง

๓.๑ เชิงปริมาณ

.....

๓.๒ เชิงคุณภาพ

.....

ลงนามข้อตกลงในการพัฒนา
กับผู้บังคับบัญชา



ลงชื่อ.....

()

ตำแหน่ง

ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

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

ความเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา

- () เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน
- () ไม่เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปแก้ไข และเสนอเพื่อพิจารณาอีกครั้ง ดังนี้
-
-

ทำข้อตกลงในการพัฒนา กับ
ผู้บังคับบัญชา



ลงชื่อ.....
()
ตำแหน่ง
...../...../.....

๒) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินข้อตกลง

ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวน ๓ คน ได้แก่

- ๑) ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นประธานกรรมการ
- ๒) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ ดังนี้

๒.๑) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์หรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์
มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

๒.๒) ครูผู้สอนจากสถานศึกษาอื่น มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

๒.๓) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ต่ำกว่าผู้ช่วย
ศาสตราจารย์

๒.๔) ผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม
การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) ให้ดำเนินการตามรายละเอียดคำชี้แจงการประเมินการพัฒนางานตาม
ข้อตกลง โดยการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงให้มีคณะกรรมการประเมิน ๓ คน ต่อผู้รับ
การประเมิน ๑ รายและทำการประเมินปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ

๒) ประเมินตามตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓) แบบประเมินผลให้ใช้แบบประเมินที่ออกโดย ก.ค.ศ. (PA๒/ส)

๔) แบบสรุปผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA๓/ส)

ผลการประเมินสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลได้ ดังนี้

๑) ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ
ของข้าราชการครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ในคู่มือ ๖๙/๒๕๖๔ ที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ - หมวด ๔
และแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ที่กำหนดไว้
ในหมวด ๕ แล้วแต่กรณี (มาตรา ๕๔)

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

๒) ใช้ผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครู เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและ แต่งตั้งตามมาตรา ๕๕ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๖

๓) ใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๓) ดำเนินการตามวิธีการประเมิน

ให้คณะกรรมการประเมิน ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของข้าราชการครูในแต่ละ รอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะตาม แบบที่ ก.ค.ศ. กำหนดทั้งนี้การประเมินอาจพิจารณาจาก

- ๑) การปฏิบัติการสอนจริงจากห้องเรียน
- ๒) การสังเกตการสอนทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน
- ๓) การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
- ๔) บรรยากาศชั้นเรียน พฤติกรรมผู้เรียน
- ๕) ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และ
- ๖) ผลงานหรือชิ้นงานของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้

โดยข้าราชการครูไม่จำเป็นต้องจัดทำเอกสารชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมิน

๔) นำผลการประเมินเข้าระบบ DPA

ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบระบบ DPA และนำข้อมูลผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA๓/ส) ในแต่ละรอบการประเมินของข้าราชการครูแต่ละราย เข้าสู่ระบบดังกล่าว เป็น ประจำทุกรอบการประเมิน โดยให้ดำเนินการตามคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ ข้าราชการครูต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมินการพัฒนางานตาม ข้อตกลง ผ่านเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

บทบาทของผู้อำนวยการสถานศึกษากรณีการประเมินเพื่อขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะ

กรณีที่ผู้รับการประเมินในตำแหน่ง ครู มีคุณสมบัติครบตามที่ ก.ค.ศ. และประสงค์ขอยื่นขอมือ หรือเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ดังนี้

- ๑) การประเมินเพื่อขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะ
- ๒) การนำเข้าข้อมูลสู่ระบบ DPA
- ๓) การจัดให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก

๑. การประเมินเพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะ

เมื่อผู้ขอมิคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดการยื่นขอมิและขอเลื่อนวิทยฐานะควรจัดทำดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

๑.๑ แผนการจัดการเรียนรู้ ที่ใช้จัดการเรียนรู้ ตามที่ปรากฏในไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ในวิชาสาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งผู้ขอได้จัดทำขึ้นและนำไปใช้สอนจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งครู หรือ ดำรงวิทยฐานะครูชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณีในรูปแบบไฟล์ PDF

๑.๒ ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

๑.๒.๑ ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตาม มาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอตามข้อ ๑.๑ โดยมี รูปแบบตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑.๒.๒ ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้อตามข้อ ๑.๑

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน พิจารณาจาก

ผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนตามไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์ ดิจิทัล เช่น ไฟล์วีดิทัศน์ไฟล์ภาพ หรือไฟล์ PDF โดยการประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ ให้มี คณะกรรมการประเมินจำนวน ๓ คน ประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด เกณฑ์ การประเมินตามวิทยฐานะที่ยื่นขอ

ด้านที่ ๓ ผลงานทางวิชาการ (กรณีผู้ขอมิหรือเลื่อนเป็นครูเชี่ยวชาญหรือครูเชี่ยวชาญพิเศษ) ในรูปแบบไฟล์ PDF ดังนี้

วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้หรือนวัตกรรมจัดการเรียนรู้

วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรมจัดการเรียนรู้และต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการ

เกณฑ์การประเมินตามวิทยฐานะ

วิทยฐานะ	หลักเกณฑ์			
	ด้านที่ 1 ทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	ด้านที่ 2 ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	ด้านที่ 3 ผลงานทางวิชาการ	เกณฑ์การตัดสิน
ชำนาญการ	1.แผนการจัดการเรียนรู้ตามสาขาวิชาที่สอนจริงในช่วงระยะเวลาที่ดำรงวิทยฐานะเดิม 2.ไฟล์วีดิทัศน์ 2 ไฟล์ ได้แก่ 2.1) ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนที่สอดคล้องกับ ข้อ 1 และมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับประเมิน 2.2) ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงถึงปัญหาหรือที่มาของการเรียนรู้ตามข้อ 1	1.ผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียนที่เกิดหลังจากการใช้แผนการจัดการเรียนรู้	-	มีผลการประเมินทุกด้านจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65
ชำนาญการพิเศษ				มีผลการประเมินทุกด้านจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70
เชี่ยวชาญ			มีงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้หรือนวัตกรรมการเรียนรู้ตามมาตรฐาน วิทยฐานะที่ขอรับประเมิน ส่วนผู้ที่ขอประเมินวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์ในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 หรือกลุ่ม 2	มีผลการประเมินทุกด้านจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75
เชี่ยวชาญพิเศษ			มีผลการประเมินทุกด้านจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	

๒. การนำเข้าสู่ข้อมูลสู่ระบบ DPA

ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ ก่อนนำข้อมูลคำขอ พร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบ DPA เพื่อส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สำนักงาน กศน. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วแต่กรณี

๓. การจัดให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก

สำหรับสถานศึกษาที่ไม่มีปัจจัยพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับระบบการประเมินดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดเป็นพิเศษ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีหนังสือส่งคำขอและหลักฐานเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ ในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน กศน.แล้วแต่กรณี ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติก่อนนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษา

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

ขั้นตอนการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ตำแหน่ง ครู



สรุปการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน PA

รายการ	การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน	การยื่นขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะ
การยื่น (ส่ง)	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ผู้ขอยื่นมิหรือเลื่อนวิทยฐานะ
กำหนดส่ง	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนส่งรายปี ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง	ยื่นคำขอเมื่อครบตามเกณฑ์ (เช่น ย้อนหลัง ๓ รอบปีการประเมิน PA หรือ ๖๗+PA หรือ ๖๒๑+PA) ยื่นพร้อมหลักฐาน
การส่งคำขอและเอกสารหลักฐาน	ลงระบบ DPA เมื่อสิ้นปีงบประมาณ	เมื่อครบเกณฑ์สามารถยื่นคำขอต่อสถานศึกษาได้ตลอดปี ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้สถานศึกษานำหลักฐาน เข้าระบบ DPA
เกณฑ์ผ่าน	ร้อยละ ๗๐	ตามเกณฑ์วิทยฐานะที่ขอยื่น (ร้อยละ ๖๕, ๗๐, ๗๕ และ ๘๐)

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

บทบาทของผู้อำนวยการสถานศึกษากรณีการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน

จากหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู ตามข้อตกลงพัฒนางานซึ่งครูทุกคนจะต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนามีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ทั้งนี้หน่วยงานที่ปฏิบัติสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และค่าตอบแทนอื่น ๆ ได้ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีเดียวกันทั้งนี้องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี ๓ องค์ประกอบ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานตำแหน่ง ๘๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ๑๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ๑๐ คะแนน

มีระดับผลการประเมิน มี ๕ ระดับ ดังนี้

ดีเด่น (ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป)

ดีมาก (ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙)

ดี (ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙)

พอใช้ (ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙)

ปรับปรุง (ร้อยละ ๕๙.๙๙ - ลงมา)

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ใช้ตามแบบที่ ก.ค.ศ.กำหนดไว้ใน ๖๒๓ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละรอบการประเมินให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

๒. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงแนวทางการดำเนินการประเมินตามข้อตกลงและกำหนดปฏิทินการประเมินให้ทราบโดยทั่วกัน

๓. ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง พัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามข้อตกลงที่ได้กำหนดไว้ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

๔. ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยประเมินจากเอกสาร

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

หลักฐานที่มีอยู่จริง แล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณา

๕. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและบันทึกผลการประเมินไว้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง

- การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามรายการประเมินตามสภาพการปฏิบัติงานจริงของผู้รับการประเมินตามขอบเขตของผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังที่กำหนดไว้

- การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๒ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และ **องค์ประกอบที่ ๓** การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

- ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินตามรายการประเมินและพฤติกรรมปฏิบัติตนตามสภาพจริงของผู้รับการประเมิน

๖. ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินพร้อมความเห็นให้ผู้รับการประเมินทราบ

๗. ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

สำหรับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการจัดเก็บรักษาไว้อย่างน้อยสี่รอบการประเมิน

ส่วนที่ ๓

แนวทางการปฏิบัติ

แนวทางการเขียนข้อตกลงในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู

สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้นำผลการสังเคราะห์ความคิดเห็นจากนักวิชาการและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพบว่า **หัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่**

๑. Back to school คุณภาพการศึกษาต้องเริ่มที่ห้องเรียน การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกสายงาน ต้องมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน มีการทำงานเป็นทีมมีเป้าหมายร่วมกัน คือ ยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียน

๒. Focus on classroom การประเมินให้ดูที่ผลการปฏิบัติงานของครูในห้องเรียน ดูที่สมรรถนะในการปฏิบัติงานจริงของครู (Teacher performance) แผนการจัดการเรียนรู้ (Powerful Pedagogies) และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Students Outcomes)

๓. Teacher as a key of success ครูเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การศึกษาประสบความสำเร็จครูต้องมีการพัฒนาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ ได้แก่

๓.๑ ปฏิบัติและเรียนรู้ (Execute and Learn) โดยผู้ที่เริ่มบรรจุเป็นครูผู้ช่วยต้องสามารถจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ในเนื้อหาและสมรรถนะวิชาชีพครู ในระหว่างที่มีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

๓.๒ ปรับประยุกต์ (Apply and Adapt) สามารถปรับประยุกต์ความรู้และศาสตร์การสอนมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทและความแตกต่างของผู้เรียน

๓.๓ แก้ไขปัญหา (Solve the Problem) รับผิดชอบต่อปัญหาและสามารถแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๓.๔ ริเริ่ม พัฒนา (Originate and Improve) สามารถปรับปรุงพัฒนางานให้ดีกว่าเดิมได้สอนให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิด

๓.๕ คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent and Transform) สามารถสร้างสรรค์สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อยกระดับการทำงานในห้องเรียนให้ดีขึ้นได้ สอนให้ผู้เรียนค้นพบองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

๓.๖ สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact) สามารถสร้างผลกระทบให้เกิดขึ้น

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

นอกเหนือจากห้องเรียน สามารถสอนให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้

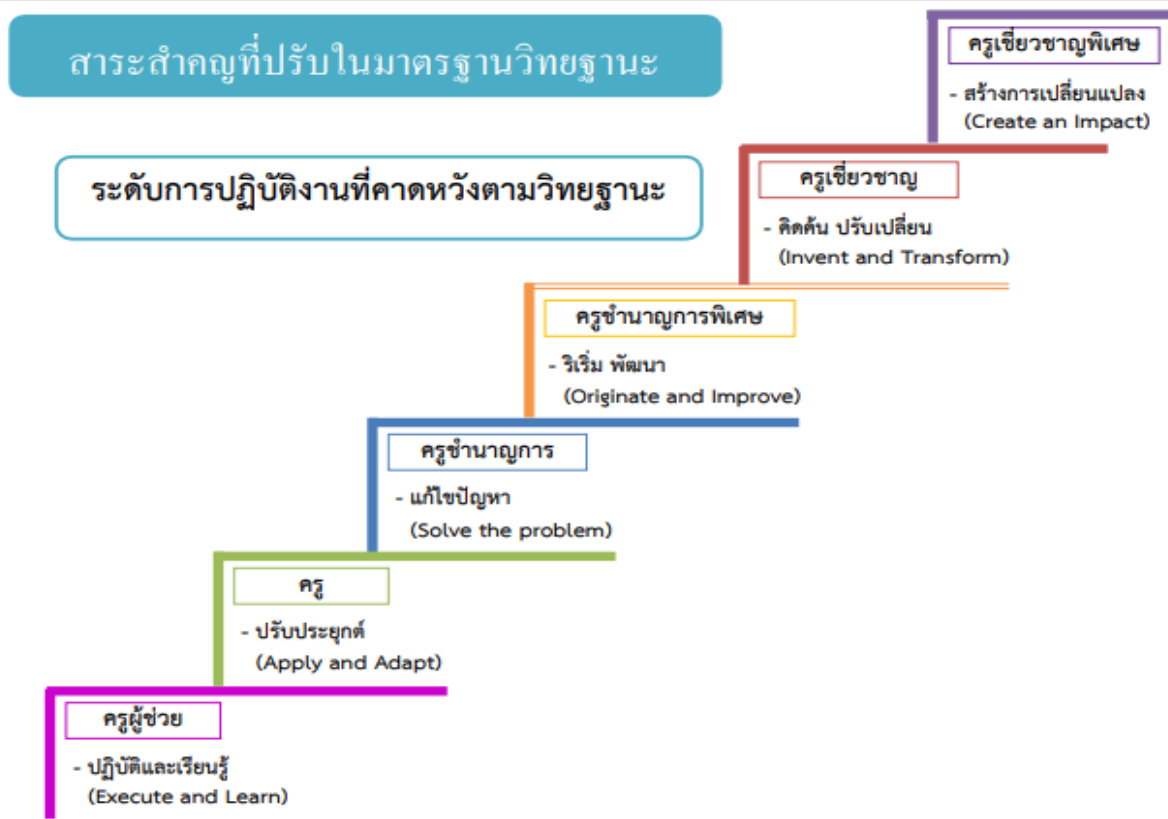
๔. School as an Organization การจัดระบบการบริหารจัดการในสถานศึกษา ต้องมุ่งเน้นงานหลักของครูและผู้อำนวยการสถานศึกษา

๔.๑ ลดความซ้ำซ้อน การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนกับการให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ (มาตรา ๕๔) และการคงวิทยฐานะ (มาตรา ๕๕) เป็นเรื่องเดียวกัน (ใช้ตัวชี้วัดเดียวกัน)

๔.๒ school Professional Community การจัดทำ PLC เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ควรกำหนดเป็นตัวชี้วัดของผู้อำนวยการสถานศึกษาด้วย

๔.๓ Support System ควรเป็นระบบ Online System ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการจำเป็นอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่างๆ

จากกรอบแนวคิดข้างต้น สำนักงาน ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วเห็นว่าครูที่มีศักยภาพนอกจากจะต้องมีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ตามระดับวิทยฐานะที่คาดหวังแล้ว ยังต้องสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพเพื่อร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วย จึงได้นำความคิดเห็นของนักวิชาการและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู โดยครูต้องมีการพัฒนาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ตามระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ ดังนี้



แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

จากแนวคิดดังกล่าว ก.ค.ศ. จึงได้จัดทำคู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ตำแหน่ง และต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้ตรงกับระดับวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ โดยใน PA๑ ถึง PA๕ จะมีความสัมพันธ์กันตามระดับวิทยฐานะ ทั้งนี้ในการจัดทำข้อตกลงนั้นครูผู้สอนจะต้องเลือกใช้ PA๑ ซึ่งมีส่วนประกอบสำคัญ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑. กรอกข้อมูลส่วนบุคคลของผู้จัดทำข้อตกลงตามความเป็นจริงลงในแบบ PA๑/ส. และภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนดต้องเป็นภาระงานที่ปฏิบัติเต็มเวลา มีข้อสังเกต คือ ครูปฐมวัยต้องมีชั่วโมงสอนไม่น้อยกว่า ๕ ชั่วโมงต่อสัปดาห์และระดับขั้นพื้นฐาน ต้องมีชั่วโมงสอนไม่น้อยกว่า ๑๒ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีข้อสังเกตที่ควรระวังเกี่ยวกับการนับจำนวนเวลาที่ใช้ในการสอน นอกจากนั้นยังต้องมีจำนวนชั่วโมงส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ งานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และงานตอบสนองและนโยบายและจุดเน้นอีก ๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

1. ภาระงาน จะมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.1 ชั่วโมงสอนตามตารางสอน รวมจำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์ ดังนี้

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

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

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

ฯลฯ

1.2 งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์

1.3 งานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์

1.4 งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์

ก.ค.ศ. ได้กำหนดภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ ดังนี้

ภาระงาน หมายถึง จำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอน งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑.๑ ชั่วโมงสอนตามตารางสอน หมายถึง จำนวนชั่วโมงสอนในรายวิชา/วิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่กำหนดไว้ตามหลักสูตร การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ กิจกรรมฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เรียน

๑.๒ งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา เช่น การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดประสบการณ์แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และแผนการจัดการเรียนรู้

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

เฉพาะบุคคล (I&P) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การประเมินพัฒนาการเด็ก การสร้างและพัฒนาสื่อ การเรียนการสอน เป็นต้น และการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๑.๓ งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง งานส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา เช่น ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าสายชั้น การประกันคุณภาพ การศึกษาช่วยปฏิบัติงานการบริหารและจัดการศึกษา ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และ งานบริหารทั่วไป เป็นต้น

๑.๔ งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น หมายถึง การปฏิบัติงานที่ตอบสนองนโยบาย และจุดเน้นของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการต้นสังกัด

๒. การเขียนรายงานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครูในข้อตกลงในการพัฒนางาน ต้องเขียนให้ครอบคลุมทุกด้านและครอบคลุมทุกตัวชี้วัด ซึ่งลักษณะงานที่ปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ใน ว ๓/๒๕๖๔ หรือสามารถดูได้ที่แบบ PA๒/ส ถ้าสังเกตให้ดีจะพบว่าลักษณะงานในแต่ละด้านของ ว ๔/๒๕๖๔ ก็เหมือนกับด้านและตัวชี้วัดตาม ว ๒๑/๒๕๖๐ ดังนั้นเราสามารถนำตัวชี้วัดจาก ว ๒๑/๒๕๖๐ มาปรับประยุกต์ใช้กับ วPA ได้ตามความเหมาะสมแล้วเพิ่มระดับความคาดหวังหรือ ความลุ่มลึกของตำแหน่งและวิทยฐานะพร้อมด้วยความเป็นตัวตนของเราเข้าไปด้วยก็จะสมบูรณ์ขึ้น

๓. จากตัวชี้วัดแต่ละตัวให้นำมากำหนดเป็นงาน (Task) เพื่อที่จะบอกว่าแต่ละตัวชี้วัดที่เรา จะทำหรือมีงาน (Task) อะไรบ้าง ซึ่งการเขียน Task ในแต่ละตัวชี้วัดควรตั้งคำถามว่าจะทำอะไร และทำ อย่างไรหรือมีแนวทางในการดำเนินการอย่างไร เมื่อได้เขียน Task ขึ้นมาแล้วต้องดูว่าสิ่งเราเขียน Task ในแต่ละตัวชี้วัดได้ตอบโจทย์เกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการประเมินหรือไม่ โดยให้ดูแบบ PA ๒/ส ว่าสิ่งที่กรรมการประเมินจะดูและประเมินมีอะไรบ้าง ให้นำไปเขียนเป็นงาน (task) ถ้างานที่เราเขียนใน Task ยังไม่ครอบคลุมหรือตอบโจทย์ของคณะกรรมการประเมิน ใน PA๒/ส ก็ให้นำไปเขียนเพิ่มเติมให้ ครอบคลุมและตอบโจทย์ เป็นต้น

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน 1 รอบ การประเมิน (โปรตระกูล)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (โปรตระกูล)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึงการ เปลี่ยนแปลงไปในทาง ที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนา มากขึ้นหรือผลสัมฤทธิ์ สูงขึ้น (โปรตระกูล)
1. ด้านการจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนา ผู้เรียน และการอบรมและพัฒนา คุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน			

๔. สำหรับเกณฑ์ใน ว ๙/๒๕๖๔ ไม่ได้ให้ความสำคัญกับผลผลิต (output) แต่ให้ความสำคัญกับการนำผลผลิตไปใช้และดูว่าผลการศึกษาที่เกิดจากการนำผลผลิตไปใช้ทำให้ได้ผลลัพธ์ (outcome) อย่างไร ผลลัพธ์นี้ให้ไปดูที่คำนิยามศัพท์ของ PA บอกว่าทำ PA แล้วจะก่อให้เกิดอะไร (ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร) หรือดูที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน (ความรู้ ทักษะ เจตคติ ความคิด พฤติกรรม หรือคุณลักษณะตามจุดประสงค์ของหลักสูตร) ซึ่งสองส่วนนี้ก็ไม่สอดคล้องกันหรือไม่เหมือนกันทั้งหมด ดังนั้นในการเขียนควรเลือกเอาอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่เหมาะสมกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ของครูผู้สอนเอง

หมายเหตุ

"ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร" สามารถศึกษาข้อมูลและรายละเอียดได้ในเล่มหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๖๑ ส่วน "คุณลักษณะอันพึงประสงค์" สามารถดูจากในแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่า ได้มีกำหนดไว้หรือไม่ ถ้ายังไม่ได้กำหนดก็ต้องไปกำหนดเพิ่มเติม หากกำหนดไว้แล้วก็ไปดูที่กำหนดไว้ก็ประการอะไรบ้าง

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

๕. ผลลัพธ์ (Outcome) เราอาจนำตัวชี้วัดตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในผลลัพธ์นี้ด้วยก็ได้ และหรืออาจเขียนเป็นราย Task ก่อนก็ได้โดยเขียนให้ครอบคลุม ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรแต่ไม่จำเป็นต้องเขียนให้ครบทุก Task แต่เมื่อรวมทุก Task แล้วก็ได้ Outcome ครบทุกประเด็น ดังนั้นเพื่อให้outcome มีความกระชับ ชัดเจนยิ่งขึ้น ให้นำ Outcome ที่เขียนไว้มาจำแนกตามลักษณะของ Outcomeแต่ละข้อ ด้วยการนำมาสรุปจัดเขียนจำแนกตามประเภทอะไรที่เขียนมามีความหมายใกล้เคียงกันก็นำมาเขียนใหม่ อะไรซ้ำกันก็ตัดทิ้งออก จำแนกเป็นผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นตามค่านิยมศัพท์ของ PA (ความรู้ ทักษะคุณลักษณะ ฯ หรือผลลัพธ์การเรียนรู้ (ความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติ ฯ) โดยเป็นภาพรวมและมีลักษณะเป็นการบูรณาการ

๖. ผลลัพธ์ (outcome) ที่ได้มานั้น จะรู้ได้อย่างไรว่าการทำงานของเราระบบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ ก็ต้องมีการกำหนดเป็นตัวชี้วัด indicators ซึ่งตัวชี้วัดนี้จะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดตามบริบทของสถานศึกษา การเขียนตัวชี้วัดมี ๒ ลักษณะ คือ เขียนเป็นตัวชี้วัด หรือเขียนเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จก็ได้ การจะบอกว่าเราปฏิบัติการสอนแล้วบรรลุผลสำเร็จหรือไม่ก็ต้องไปดูผลลัพธ์ที่ได้ว่าเป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่กำหนดหรือไม่อย่างไร การกำหนดค่าเป้าหมายหรือคุณภาพผู้เรียนให้กำหนดสูงกว่าหรือเท่ากับค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

ตัวอย่างแนวทางการเขียนข้อตกลง (การเขียนควรมีความลุ่มลึกตามวิทยฐานะที่ดำรงอยู่)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (โปรตรระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลงที่ ที่จะ เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่คาดหวังให้ เกิดขึ้นกับผู้เรียน (โปรตรระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators)แสดงให้ เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไป ในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนา มากขึ้นหรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตรระบุ)
๑. ด้านการจัดการ เรียนรู้ ๑.๑ การสร้างและหรือ พัฒนาหลักสูตร	What : ออกแบบและจัดทำหน่วยการเรียนรู้รายวิชา..... How : วิเคราะห์หลักสูตรมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด จาก หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ (ฉบับ ปรับปรุง ๒๕๖๑) และหลักสูตรสถานศึกษารายวิชา.....ออกแบบ และจัดทำหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และ ตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา บริบทของ สถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น	๑. ทำให้ ผู้ เรี ยน ได้ รับ การ พัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ได้เรียนรู้จากการได้ลงมือปฏิบัติ ทำงานเป็นทีม สร้างองค์ความรู้ ได้ด้วยตนเองมีความสามารถใน การพัฒนาตนเองได้ ส่งผลให้ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่สูงขึ้น ๒. ทำให้ผู้เรียนได้รับการแก้ไข พัฒนาการเรียนรู้อให้มีผลการ เรียนรู้ตามมาตรฐานและ ตัวชี้วัดผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ๓. ทำให้ผู้เรียนมีทักษะระบวน การคิดสามารถคิดแก้ปัญหา และสร้างสรรค์ผลงาน	๑. ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้สูงขึ้น ๒. ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีผลการ ประเมินมาตรฐานและตัวชี้วัด ผ่านเกณฑ์ในระดับดีขึ้นไป ๓. ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีทักษะ กระบวนการคิดสามารถทำงาน ตามที่กำหนดได้ถูกต้อง
๑.๒ การออกแบบ การจัดการเรียนรู้	What : จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับ.....ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญตามแนว Active learning How : ศึกษาวิเคราะห์มาตรฐาน ตัวชี้วัด จากหน่วยการเรียนรู้และ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ใน มาตรฐาน/ตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้ที่ คาดหวัง/เรื่อง..... จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยมีการปรับ ประยุกต์ใช้แนวคิดวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มี ความหลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติตามแนว Active learning กิจกรรมที่เชื่อมโยงกับวิถีชีวิตจริง โดยใช้ กระบวนการกลุ่ม ที่มีความสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น	๑. ทำให้ ผู้ เรี ยน ได้ รับ การ พัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ได้เรียนรู้จากการได้ลงมือปฏิบัติ ทำงานเป็นทีม สร้างองค์ความรู้ ได้ด้วยตนเองมีความสามารถใน การพัฒนาตนเองได้ ส่งผลให้ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่สูงขึ้น ๒. ทำให้ผู้เรียนได้รับการแก้ไข พัฒนาการเรียนรู้อให้มีผลการ เรียนรู้ตามมาตรฐานและ ตัวชี้วัดผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ๓. ทำให้ผู้เรียนมีทักษะระบวน การคิดสามารถคิดแก้ปัญหา และสร้างสรรค์ผลงาน	๑. ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้สูงขึ้น ๒. ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีผลการ ประเมินมาตรฐานและตัวชี้วัด ผ่านเกณฑ์ในระดับดีขึ้นไป ๓. ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีทักษะ กระบวนการคิดสามารถทำงาน ตามที่กำหนดได้ถูกต้อง

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

แนวทางการเขียนข้อตกลง (ต่อ)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐาน ตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (โปรตระกูล)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลงที่ ที่จะ เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่คาดหวัง ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน (โปรตระกูล)	ตัวชี้วัด (Indicators)แสดงให้ เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไป ในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนา มากขึ้นหรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตระกูล)
๑.๓ จัดกิจกรรม การเรียนรู้	<p>What : จัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคนิค/วิธีสอน/รูปแบบการสอนผู้เรียนได้เรียนรู้และทำงานร่วมกัน มีกระบวนการคิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง</p> <p>How : จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดย.....มีการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ จัดเตรียมสื่ออุปกรณ์การเรียนรู้ตามที่ออกแบบไว้ก่อนการสอนทุกครั้ง มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายสอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน มีการสอดแทรกด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์และ ให้ปรึกษาช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้และสามารถทำงานร่วมกันได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด</p>	๑. ทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการพัฒนาตนเองได้ ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น (ซ้ำ)	๑. ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูงขึ้น ๒. ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีผลการประเมินมาตรฐานและตัวชี้วัดผ่านเกณฑ์ในระดับดีขึ้น (ซ้ำ)
๑.๔ สร้าง/หรือพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่ง เรียนรู้	<p>What : ออกแบบ/พัฒนาสื่อการเรียนรู้/นวัตกรรม/เทคโนโลยี/แหล่งเรียนรู้ ที่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้เรื่อง.....กลุ่มสาระ...</p> <p>How : ออกแบบ/คิดสรร/พัฒนาสื่อการเรียนรู้/นวัตกรรม ตามแนวคิดหลักการ วิธีการ เน้นเช่น สื่อในรูปแบบเกม เอกสารประกอบการเรียน ใบกิจกรรม และPowerPoint และ นำเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้มาใช้ สร้างแหล่งเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนในรูปแบบของ Line และ Google site เป็นต้นเป็น เน้นสื่อที่ช่วยส่งเสริมทักษะกระบวนการคิดแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน และมีการประเมินผลการใช้สื่อการเรียนรู้เพื่อนำผลไปปรับปรุงพัฒนาให้มีคุณภาพสูงขึ้น</p>	๔. ทำให้ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการคิดแก้ปัญหาและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	๔. ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีความทักษะกระบวนการคิดแก้ปัญหาเพิ่มมากขึ้น

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

แนวทางการเขียนข้อตกลง (ต่อ)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐาน ตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (โปรตระกูล)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลงที่ ที่จะ เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่คาดหวัง ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน (โปรตระกูล)	ตัวชี้วัด (Indicators)แสดงให้ เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไป ในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนา มากขึ้นหรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตระกูล)
๑.๕ การวัดและประเมิน ผลการ จัดการเรียนรู้	<p>What : ออกแบบการวัดและประเมินผลเรื่อง.....กลุ่มสาระ... ที่หลากหลายวิธี เหมาะสมกับผู้เรียน</p> <p>How : ศึกษา วิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้การออกแบบวิธีการวัด และประเมินผลให้มีความหลากหลาย วิธีที่เหมาะสมกับผู้เรียน และ สอดคล้องกับมาตรฐาน ตัวชี้วัด และกิจกรรมการเรียนรู้ ดำเนินการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ก่อนเรียน ระหว่างเรียน หลังเรียนและ สะท้อนผลให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p>	๕. ทำให้ ผู้เรียนได้รับการ พัฒนาการเรียนรู้ อย่าง ต่อเนื่อง มีความสามารถใน การพัฒนาตนเองได้	<p>๑. ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้สูงขึ้น</p> <p>๒. ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีผลการ ประเมินมาตรฐานและตัวชี้วัด ผ่านเกณฑ์ในระดับดีขึ้นไป</p> <p>๓. ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีทักษะ กระบวนการคิดสามารถทำงาน ตามที่กำหนดได้ถูกต้อง</p>
๑.๖ ก า ร ศึ ก ษ า วิ เ คร า ะ ห์ แ ล ะ สั ง เ ค ร าะ ห์ เพื่ อ แ ก้ ป ัญ ห า ห รื อ พั ฒ น า ก ร ะ ร ะ ย ู ญ	<p>What : ดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนเรื่อง.....</p> <p>How : นำผลการจัดการเรียนรู้มาศึกษา วิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ในเรื่อง..... ในรูปแบบวิจัยในชั้นเรียนเพื่อ แก้ปัญหาดำเนินการแก้ปัญหาตามรูปแบบที่กำหนด เพื่อพัฒนาการ เรียนรู้ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด</p>	๖. ผู้เรียนได้รับการแก้ไข พัฒนาการเรียนรู้ทำให้มีผล การเรียนรู้ตามมาตรฐานและ ตัวชี้วัดผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	๔. ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีความ สนใจในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น
๑.๗ จัดบรรยากาศที่ ส่งเสริมและพัฒนา ผู้เรียน	<p>What : จัดบรรยากาศในชั้นเรียนทั้งด้านกายภาพและด้านจิตวิทยา</p> <p>How : - จัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นระเบียบ สะอาด ปลอดภัย</p> <p>- จัดบรรยากาศในการเรียนรู้โดยการกระตุ้น ให้ออกาสผู้เรียนได้ ใช้กระบวนการคิด การตัดสินใจ และ ให้กำลังใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน และสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียนทางบวก</p>	๗. ทำให้ผู้เรียนมีความสุข เกิด แรง จู ง ใจ แ ล ะ มี ค ว า ม กระตือรือร้นในการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงขึ้นและมี ทักษะกระบวนการคิด	

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง

วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

แนวทางการเขียนข้อตกลง (ต่อ)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐาน ตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (โปรตระกูล)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลงที่ ที่จะ เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่คาดหวัง ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน (โปรตระกูล)	ตัวชี้วัด (Indicators)แสดงให้ เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไป ในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนา มากขึ้นหรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตระกูล)
๑.๘ อบรมและพัฒนา คุณลักษณะที่ดีของ ผู้เรียน	<p>What : -อบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยให้กับผู้เรียน</p> <p>How : จัดทำกิจกรรม/โครงการคุณธรรมเพื่อปลูกฝังและส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย และ จิตอาสา เป็นต้น</p> <p>-มีการสอดแทรกปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์เข้ากับการจัดการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง</p>	๘. ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข	๕. ร้อยละ ๗๐ ของผู้เรียนมี คุณลักษณะอันพึงประสงค์ มี คุณธรรม จริยธรรม สามารถอยู่ ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
<p>๒.ด้านการส่งเสริม และสนับสนุนการ จัดการเรียนรู้</p> <p>๒.๑ การจัดทำข้อมูล สารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชา</p>	<p>What : จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็น ระบบ ถูกต้องเป็นปัจจุบัน</p> <p>How : ดำเนินจัดทำข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลในห้องเรียนที่ รับผิดชอบเป็นครูที่ปรึกษา (ปพ.๕ ฉบับครูที่ปรึกษา)โดยการเก็บ รวบรวมข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคลทั้งด้านการเรียนรู้ ด้านสุขภาพ และด้านพฤติกรรม อารมณ์ และจิตใจ โดยใช้ Google form โปรแกรม Microsoft Excel, Microsoft Word ในการจัดเก็บ ข้อมูล และรายงานผลสะท้อนกลับให้ผู้เรียนร่วมในการตรวจสอบ ข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้นักเรียนทราบว่า ต้องปรับปรุงแก้ไขผลการ เรียนในเรื่องใดบ้าง สัมภาษณ์ และเยี่ยมบ้าน ประมวลผลข้อมูลเป็น ข้อมูลสารสนเทศ และจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบนำไปใช้ ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน</p>	๑. มีข้อมูลสารสนเทศของ ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้รับ ความช่วยเหลือสนับสนุนให้มี คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตาม สภาพปัญหา ทำให้นักเรียนมี สุขภาพจิตใจและพฤติกรรม การเรียนรู้ที่ดีขึ้นส่งผลทำให้ ผู้เรียนมีผลการเรียนรู้สูงขึ้น	<p>๑. ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้สูงขึ้น</p> <p>๒. ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีผลการ ประเมินมาตรฐานและตัวชี้วัด ผ่านเกณฑ์ในระดับดีขึ้นไป</p> <p>๓. ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีทักษะ กระบวนการคิดสามารถทำงาน ตามที่กำหนดได้ถูกต้อง</p> <p>๔. ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีความ สนใจในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น</p>

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง

วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

แนวทางการเขียนข้อตกลง (ต่อ)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐาน ตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (โปรตระกูล)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลงที่ ที่จะ เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่คาดหวัง ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน (โปรตระกูล)	ตัวชี้วัด (Indicators)แสดงให้ เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไป ในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนา มากขึ้นหรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตระกูล)
๒.๒ การดำเนินการ ตามระบบดูแล ช่วยเหลือผู้เรียน	<p>What : ดำเนินการคัดกรองนักเรียนที่มีปัญหาเรื่อง.....เพื่อแก้ไข ปัญหาให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีคุณภาพ ตามที่สังคม ต้องการ</p> <p>How : เยี่ยมบ้านนักเรียนและนำผลการเยี่ยมบ้านมาบันทึกในระบบ ออนไลน์ และนำมาวิเคราะห์และจัดทำเป็นรายงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรม Home Room เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้นักเรียน และแจ้งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญให้กับนักเรียนทราบ - จัดทำข้อมูลด้านการให้ความดูแลช่วยเหลือนักเรียนในด้านการเรียน ด้านความประพฤติ และด้านอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย -การจัดกิจกรรมการประชุมผู้ปกครองในรูปแบบออนไลน์ และมีกลุ่ม ไลน์สำหรับแจ้งข้อมูลข่าวสารของทางโรงเรียนให้กับผู้ปกครอง 	๒. ผู้เรียนได้รับการดูแล ช่วยเหลืออย่างทั่วถึงต่อเนื่อง ทำให้เรียนรู้มีความสุขกาย และสุขภาพจิตดีขึ้น เรียนรู้ได้ อย่างมีความสุข ส่งผลให้ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนสูงขึ้น	<p>๑. ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้สูงขึ้น</p> <p>๒. ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีผลการ ประเมินมาตรฐานและตัวชี้วัด ผ่านเกณฑ์ในระดับดีขึ้นไป</p> <p>๓. ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีทักษะ กระบวนการคิดสามารถทำงาน ตามที่กำหนดได้ถูกต้อง</p> <p>๔. ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีความ สนใจในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น</p>
๒.๓ ปฏิบัติงานทาง วิชาการและงานอื่นๆ ของสถานศึกษา	<p>What : ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริม ให้การจัดการเรียนรู้มีคุณภาพตามเป้าหมายของ สถานศึกษา</p> <p>How : ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้.....ร่วมจัดทำโครงการ นิยัรักการอ่าน และอื่นๆ ตามที่ตนเองได้รับมอบหมาย</p>	๓. ผู้เรียนมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มี ส่วนร่วมในกิจกรรมที่ตนถนัด เหมาะสม สอดคล้องกับระดับ ความสามารถ ส่งผลให้ผู้เรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงขึ้น	

แนวทางการเขียนข้อตกลง (ต่อ)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐาน ตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (โปรตรระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลงที่ จะเกิด ขึ้นกับผู้เรียนที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับ ผู้เรียน (โปรตรระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators)แสดงให้ เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไป ในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนา มากขึ้นหรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตรระบุ)
๒.๔ ประสานร่วมมือ กับผู้ปกครอง ภาค เครือข่ายและหรือ สถานประกอบการ	What : ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคเครือข่าย และ หรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน How : จัดทำกลุ่มไลน์ผู้ปกครองเพื่อติดต่อสื่อสารและร่วมมือ กัน ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน - ประสานหน่วยงาน.....เพื่อให้ความรู้และเป็นแหล่ง เรียนรู้ให้กับผู้เรียน	๔. มีข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน สามารถนำไปใช้ได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุนให้มีคุณลักษณะที่ พึง ประสงค์ตามสภาพปัญหา ทำให้ นักเรียนมีสุขภาพจิตใจและพฤติกรรม การเรียนรู้ ที่ดีขึ้นส่งผลทำให้ผู้เรียนมี ผลการเรียนรู้สูงขึ้น	
๓.ด้านการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพ ๓.๑ พัฒนาตนเอง เป็นระบบและ ต่อเนื่อง	What : วางแผน และพัฒนาทักษะการใช้.....อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง How : จัดทำแผนการพัฒนาตนเอง (ID Plan) และเข้าอบรม เพื่อ พัฒนาตนเองตามแผนที่กำหนดทั้งในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลหรือ อื่นๆตามที่ตนเองจะพัฒนาตนเอง	๑. ทำให้ ผู้ เรียนได้ รับการแก้ไข พัฒนาการเรียนรู้ทำให้มีผลการเรียนรู้ ตามมาตรฐานและ ตัวชี้วัดผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ๒. ทำให้ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการคิด สามารถคิดแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ ผลงาน	๑. ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีผลสัมฤทธิ์ ทาง การเรียนรู้สูงขึ้น ๒. ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีผลการ ประเมินมาตรฐานและตัวชี้วัด ผ่านเกณฑ์ในระดับดีขึ้น ๓. ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีทักษะ กระบวนการคิดสามารถทำงาน ตามที่กำหนดได้ถูกต้อง ๔. ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีความ สนใจในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

แนวทางการเขียนข้อตกลง (ต่อ)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (โปรตรระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลงที่ ที่จะ เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่คาดหวัง ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน (โปรตรระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators)แสดงให้ เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไป ในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนา มากขึ้นหรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตรระบุ)
๓.๒ มีส่วนร่วมในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทางวิชาชีพเพื่อ พัฒนาการจัดการ เรียนรู้	What : เข้าร่วมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) เพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้..... How : เข้าร่วมปฏิบัติการตามกระบวนการ PLC สัปดาห์ละ...ครั้ง โดยเป็นทั้งผู้นำและผู้เข้าร่วมการปฏิบัติการ PLC -นำความรู้และประสบการณ์จากการท ำ PLC มาวางแผน ปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๑. ทำให้ผู้เรียนได้รับการ พัฒนาการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง ได้เรียนรู้จากการได้ ลงมือปฏิบัติ ทำงานเป็นทีม สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการพัฒนา ตนเองได้ ส่งผลให้ผู้เรียนมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ สูงขึ้น	๑. ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้สูงขึ้น ๒. ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีผลการ ประเมินมาตรฐานและตัวชี้วัด ผ่านเกณฑ์ในระดับดีขึ้นไป ๓. ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีทักษะ กระบวนการคิดสามารถทำงาน ตามที่กำหนดได้ถูกต้อง ๔. ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีความ สนใจในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น
๓ . ๓ นำ ความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้ จากการพัฒนาตนเองและ วิชา ี พ มา ใช้ ใน การ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ การ พัฒนาผู้เรียนและการพัฒนา นวัตกรรมจัดการเรียนรู้	What : นำความรู้เรื่องการออกแบบการเรียนรู้มาใช้ในการ ออกแบบการเรียนรู้.....เพื่อแก้ปัญหา..... How : นำความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองและ พัฒนาวิชาชีพ มาพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพเต็มตามศักยภาพ	๑. ทำให้ผู้เรียนได้รับการแก้ไข พัฒนาการเรียนรู้ทำให้มีผล การเรียนรู้ตามมาตรฐานและ ตัวชี้วัดผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	

ส่วนที่ ๒ ทางกรเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนา
ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

๑. แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนา
ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ประเด็นที่ท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งปัจจุบัน
ดำรงตำแหน่งครู (ยังไม่มีวิทยฐานะ) ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ การรับ/ประยุกต์ การจัดการเรียนรู้
และการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น
(ทั้งนี้ ประเด็นท้าทายอาจจะแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังที่สูงกว่าได้)

ประเด็นท้าทาย เรื่อง

1. สภาพปัญหาของผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้

2. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

3. ผลลัพธ์การพัฒนายที่คาดหวัง

3.1 เชิงปริมาณ

3.2 เชิงคุณภาพ

ลงชื่อ.....
(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

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

การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนโดยปกติให้ทำในวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ตามแบบ PA ที่กำหนด แต่สามารถจัดทำประเด็นท้าทายที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในวิทยฐานะที่สูงกว่าได้สำหรับการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายมีแนวทางการเขียนดังนี้

๑. ลักษณะของประเด็นท้าทาย

๑.๑ ควรเป็นปัญหาที่ชัดเจนไม่คลุมเครือ ไม่กำกวม (อะไรเป็นปัญหา) มีลักษณะที่เกี่ยวกับการแก้ปัญหา พัฒนาในด้านการจัดการเรียนรู้หรือด้านคุณภาพผู้เรียน (ความรู้ ทักษะ เจตคติ การคิด พฤติกรรมหรือคุณลักษณะ)

๑.๒ ควรเป็นปัญหาที่ต้องไม่กว้างหรือแคบจนเกินไป การเขียนประเด็นหัวข้อต่างที่ ก.ค.ศ. กำหนดมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน สามารถปฏิบัติได้เป็นรูปธรรม

๑.๓ ควรเป็นปัญหาที่มีความหมาย ง่ายต่อการศึกษาซึ่งข้อตกลงไม่จำเป็นต้องทำในลักษณะของการวิจัย

๑.๔ ควรมีความเหมาะสมกับเวลา และสอดคล้องกับระดับที่คาดหวังในวิทยฐานะที่ดำรงอยู่หรืออาจแสดงในระดับปฏิบัติที่คาดหวังสูงกว่าได้

๒. แนวทางการเขียนประเด็นท้าทาย

๒.๑ ประเด็นท้าทาย ชื่อควรแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรของปัญหานั้นๆ เช่น การพัฒนาทักษะการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ เรื่องการบวกและการลบ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓ โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning หรือ การจัดการเรียนรู้เรื่องคำควบกล้ำโดยใช้สื่อใบงานคำควบกล้ำแท้และคำควบกล้ำไม่แท้เพื่อพัฒนาการอ่านและการเขียนคำควบกล้ำของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๒/๓

๒.๒ สภาพปัญหาของผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้: ควรเขียนให้มีความชัดเจนสะท้อนว่า ปัญหาในตัวแปรที่จะทำพัฒนา มีความสำคัญอย่างไร มีปัญหาอะไรอย่างไร มีแนวคิดจะพัฒนาเป็นอย่างไร

๒.๓ วิธีดำเนินการให้บรรลุผล: ควรเขียนทั้งในด้านกลุ่มเป้าหมาย วิธีดำเนินการพัฒนาให้บรรลุตามตัวแปรที่จะพัฒนามีขั้นตอนทำอย่างไร และจะประเมินผลอย่างไร

๒.๔ ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง :

เชิงปริมาณ (Out put) : เป็นการเขียนที่แสดงให้เห็นว่า ผู้เรียนที่ได้รับการพัฒนาจะมีคุณลักษณะอย่างไร มากน้อยเพียงใดเช่น ผู้เรียนร้อยละ ๘๐ มีความรู้ ทักษะกระบวนการคิดสร้างสรรค์

เชิงคุณภาพ (Outcomes) เป็นผลลัพธ์ของผู้เรียนที่จะเกิดหลังจากที่ได้รับ

การพัฒนาตามเป้าหมายแล้ว เช่น ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนเมื่อผู้เรียนเกิดทักษะกระบวนการคิดสร้างสรรค์แล้วผู้เรียนจะมีความสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีคุณภาพ หรือ เมื่อผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่านแล้ว ผู้เรียนก็จะเป็นบุคคลที่มีความใฝ่เรียนรู้ เป็นต้น

(ตัวอย่าง)

๑. ประเด็นท้าทาย เรื่อง การพัฒนาทักษะการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ เรื่องการบวกและการลบ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๒ โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning

๒. สภาพปัญหาของผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้

ในการจัดการเรียนการสอนเรื่องการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๒ เรื่องการบวกและการลบที่ผ่านมา พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๒ บางส่วนมีปัญหาในการแก้โจทย์ปัญหาการบวกและการลบ เพราะเมื่อเวลาผ่านไปนักเรียนไม่สามารถจดจำหลักการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ได้เลย ปัญหาดังกล่าวเกิดจากนักเรียนไม่ได้ค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง เพื่อพบสถานการณ์ต่าง ๆ ในโจทย์ปัญหาการบวกและการลบ จึงไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้อง ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๒ ในตัวชี้วัด ค ๑.๑ ไม่เป็นตามเป้าหมายที่กำหนด

๓. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

๓.๑ กลุ่มเป้าหมาย นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๒ ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๔ จำนวน ๒๐ คน

๓.๒ วิธีดำเนินการ

๓.๒.๑ วิเคราะห์เนื้อหา สาระมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด คำอธิบายรายวิชา โครงสร้างรายวิชา ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ และหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน

๓.๒.๒ ออกแบบหน่วยการเรียนรู้เรื่องโจทย์ปัญหาการบวกและการลบ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาและกำหนดเนื้อหาเพื่อความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning ดังนี้

๓.๒.๓ เขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เรื่องโจทย์ปัญหาการบวกและการลบ ตามเนื้อหาที่กำหนดในหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่ให้ผู้เรียนได้ค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง ทั้งในสถานการณ์ปกติ และสถานการณ์ที่มีข้อจำกัดเรียนรู้

๓.๒.๔ สร้างสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning ประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียนเรื่องโจทย์ปัญหาการบวกและการลบ ด้วยแบบทดสอบก่อนเรียน

๓.๒.๕ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ข้างต้น โดยมีผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระ หรือครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ร่วมสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน และสะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น เพื่อนำผลไปใช้ในการปรับปรุงแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้

๓.๒.๖ ประเมินผลสัมฤทธิ์หลังเรียนเรื่องโจทย์ปัญหาการบวกและการลบ ด้วยแบบทดสอบหลังเรียน

๓.๒.๗ สรุปและรายงานผลการพัฒนา

๔. ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง

๔.๑ เชิงปริมาณ

นักเรียนร้อยละ ๗๐ มีความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาการบวกและการลบ

๔.๒ เชิงคุณภาพ

นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์สูงขึ้น

.....

ใบกิจกรรม

คำชี้แจง ฝึกเขียนข้อตกลงในการพัฒนาตนเองโดยนำงานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู (ให้ระบุรายละเอียดของงานที่จะปฏิบัติในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร เกิดผลลัพธ์อย่างไรกับผู้เรียน พร้อมกำหนดตัวชี้วัดที่แสดงถึงผลลัพธ์ผู้เรียนที่เป็นรูปธรรม

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (โปรตรอบ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลงที่ ที่จะ เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่คาดหวังให้ เกิดขึ้นกับผู้เรียน (โปรตรอบ)	ตัวชี้วัด (Indicators)แสดงให้ เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไป ในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนา มากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตรอบ)
๑.ด้านการจัดการ เรียนรู้ ๑.๑ การสร้างและหรือ พัฒนาหลักสูตร	What : How :

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง
 วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ไปรตระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลงที่ ที่จะ เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่คาดหวังให้ เกิดขึ้นกับผู้เรียน (ไปรตระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators)แสดงให้ เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไป ในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนา มากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไปรตระบุ)
๑.๒ การออกแบบ การจัดการเรียนรู้	What : How :
๑.๓ จัดกิจกรรม การเรียนรู้	What : How :

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนาตามข้อตกลงใน ๑ รอบการประเมิน (โปรดระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลงที่ ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน (โปรดระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators)แสดงให้ เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนา มากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรดระบุ)
๑.๔ สร้าง/หรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้	What : How :
๑.๕ การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้	What : How :

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง
 วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (โปรดระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลงที่ ที่จะ เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่คาดหวังให้ เกิดขึ้นกับผู้เรียน (โปรดระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators)แสดงให้ เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไป ในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนา มากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรดระบุ)
๑.๖ การศึกษา วิเคราะห์ และ สังเคราะห์เพื่อ แก้ปัญหา หรือ พัฒนาการเรียนรู้	What : How :
๑.๗ จัดบรรยากาศที่ ส่งเสริมและพัฒนา ผู้เรียน	What : How :

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ไปรตระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลงที่ ที่จะ เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่คาดหวังให้ เกิดขึ้นกับผู้เรียน (ไปรตระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators)แสดงให้ เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไป ในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนา มากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไปรตระบุ)
๑.๘ อบรมและพัฒนา คุณลักษณะที่ดีของ ผู้เรียน	What : How :
๒. ด้านการส่งเสริม และสนับสนุนการ จัดการเรียนรู้ ๒.๑ การจัดทำข้อมูล สารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชา	What : How :

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง
 วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ไปรตระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลงที่ ที่จะ เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่คาดหวังให้ เกิดขึ้นกับผู้เรียน (ไปรตระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators)แสดงให้ เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไป ในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนา มากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไปรตระบุ)
๒.๒ การดำเนินการ ตามระบบดูแล ช่วยเหลือผู้เรียน	What : How :
๒.๓ ปฏิบัติงานทาง วิชาการและงานอื่นๆ ของสถานศึกษา	What : How :

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง
 วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ไปรตระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลงที่ ที่จะ เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่คาดหวังให้ เกิดขึ้นกับผู้เรียน (ไปรตระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators)แสดงให้ เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไป ในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนา มากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไปรตระบุ)
๒.๔ ประสานร่วมมือ กับผู้ปกครอง ภาค เครือข่ายและหรือ สถานประกอบการ	What : How :
๓.ด้านการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพ ๓.๑ พัฒนาตนเอง เป็นระบบและ ต่อเนื่อง	What : How :

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ไปรตระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลงที่ ที่จะ เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่คาดหวังให้ เกิดขึ้นกับผู้เรียน (ไปรตระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators)แสดงให้ เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไป ในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนา มากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไปรตระบุ)
๓.๒ มีส่วนร่วมในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทางวิชาชีพเพื่อ พัฒนาการจัดการ เรียนรู้	What : How :
๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพมา ใช้ในการพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ การ พัฒนาผู้เรียนและการ พัฒนานวัตกรรมการ จัดการเรียนรู้	What : How :

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

จากนั้นนำงาน ผลลัพธ์ ตัวชี้วัดที่ได้จากใบกิจกรรมมาเขียนในแบบ PA๑/ส ตามแบบที่ ก.ค.ศ.

กำหนด

๒. งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ครู (ให้ระบุนรายละเอียดของงานที่จะปฏิบัติในแต่ละด้าน ว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยอาจจะระบุระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการด้วยก็ได้)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน ๑ รอบ การประเมิน (โปรดระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (โปรดระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึงการ เปลี่ยนแปลงไปในทาง ที่ดี ขึ้นหรือมีการพัฒนา มาก ขึ้นหรือผลสัมฤทธิ์ สูงขึ้น (โปรดระบุ)
<p>๑. ด้านการจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงการ สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตรการ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัด กิจกรรมการเรียนรู้การสร้างและหรือ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และ แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการ จัดการเรียนรู้ การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือ พัฒนาการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่ ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน และ การ อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของ ผู้เรียน</p>	<p>๑.๑ การสร้างและหรือ พัฒนาหลักสูตร ๑.๒ ออกแบบการจัดการ เรียนรู้ ๑.๘ อบรมและพัฒนา คุณลักษณะที่ดีของ ผู้เรียน</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชาการดำเนินการตามระบบ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การปฏิบัติงาน วิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา และการประสานความร่วมมือกับ ผู้ปกครองภาคีเครือข่าย และหรือสถาน ประกอบการ</p>	<p>๒.๑ การจัดทำข้อมูล สารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชา . . . ๒.๔ ประสานร่วมมือ กับผู้ปกครอง ภาคี เครือข่ายและหรือ สถานประกอบการ</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน ๑ รอบ การประเมิน (โปรตรระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของ งานตามข้อตกลง ที่ คาดหวังให้เกิดขึ้น กับ ผู้เรียน (โปรตรระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึงการ เปลี่ยนแปลงไปในทาง ที่ดี ขึ้นหรือมีการพัฒนา มาก ขึ้นหรือผลสัมฤทธิ์ สูงขึ้น (โปรตรระบุ)
<p>๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ</p> <p>ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง การมีส่วนร่วม ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการนำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน และการพัฒนา นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้</p>	<p>๓.๑ พัฒนาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>.</p> <p>.</p> <p>.</p> <p>๒.๔ นำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนและการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้</p>		

ทั้งนี้อาจจัดพิมพ์เอกสารในแนวนอน การเขียนควรแยกเขียน Tasks ที่ละตัวชี้วัด ทั้งนี้หากรวมตัวชี้วัดขึ้นอยู่กับครูและผู้อำนวยการสถานศึกษา เช่น รวมเขียนที่ละ ๒ ตัวชี้วัด รวมเขียนที่ละ ๓ ตัวชี้วัด เป็นต้น

สำหรับประเด็นท้าทายควรเป็นให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ดำรงอยู่ หากสูงกว่าควรพิจารณาองค์ประกอบเรื่อง ประเด็นไม่ยากเกินไป นักเรียนกลุ่มเป้าหมายความเหมาะสม ระยะเวลาสามารถดำเนินการได้ทันในรอบประเมิน หรืออาจออกแบบในแต่ละรอบประเมินให้มีความสัมพันธ์ต่อยอดในเรื่องเดิมให้ลึกหรือละเอียดมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ถือเป็นเอกสารสำคัญในการจัดทำเอกสารเพื่อขอรับการประเมิน



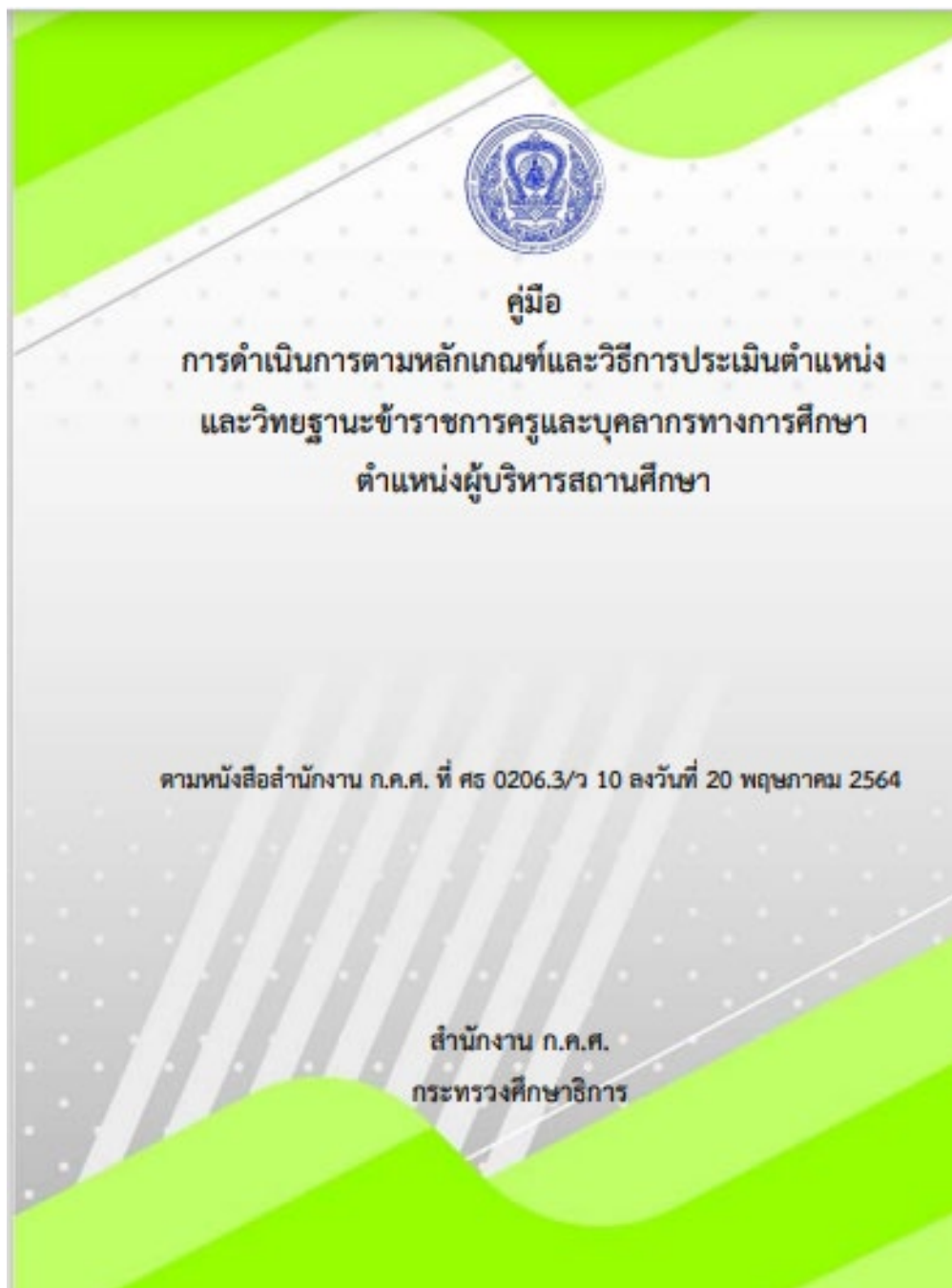
สืบค้นเพิ่มเติม : <https://otepc.go.th/th/> หรือ



คู่มือฯ 19/2564
(ครู)

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นเอกสารสำคัญในการจัดทำเอกสารเพื่อขอรับการประเมิน



สืบค้นเพิ่มเติม : <https://otepc.go.th/th/>

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

ภาคผนวก

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

ภาคผนวก ก

Flowchart

การประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน

ตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

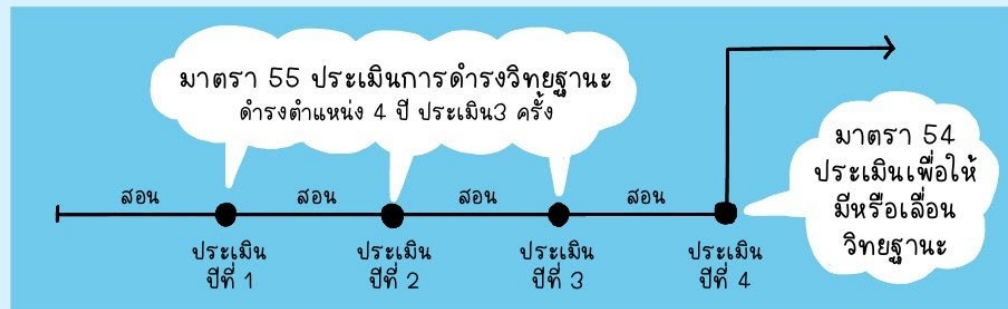
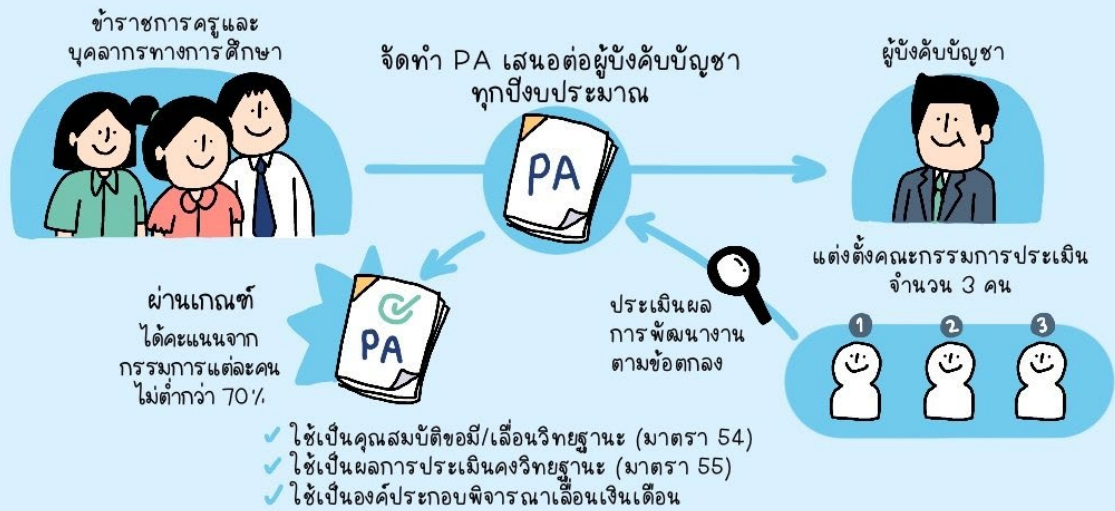
ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา

ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามตำแหน่งและวิทยฐานะ

<p>การขอวิทยฐานะ / เลื่อนวิทยฐานะ</p> <ul style="list-style-type: none"> ★ ครู/ ตน./ ผู้บริหารสถานศึกษา ยื่นคำขอผ่านระบบ DPA ★ ผู้บริหารการศึกษา ยื่นคำขอที่หน่วยงาน/ ส่วนราชการต้นสังกัด 	<p>วิทยฐานะ เชี่ยวชาญพิเศษ สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)</p>	3 ด้าน
<p>วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ คิดค้นและปรับเปลี่ยน (Invent and Transform)</p>	2 ด้าน	
<p>วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ ริเริ่มพัฒนา (Originate and Improve)</p>	2 ด้าน	
<p>วิทยฐานะ ชำนาญการ แก้ไขปัญหา (Solve the Problem)</p>	2 ด้าน	
<p>ตำแหน่งที่ไม่มีวิทยฐานะ ปรับประยุกต์ (Apply and Adapt)</p>		

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ และข้อตกลงในการพัฒนางาน

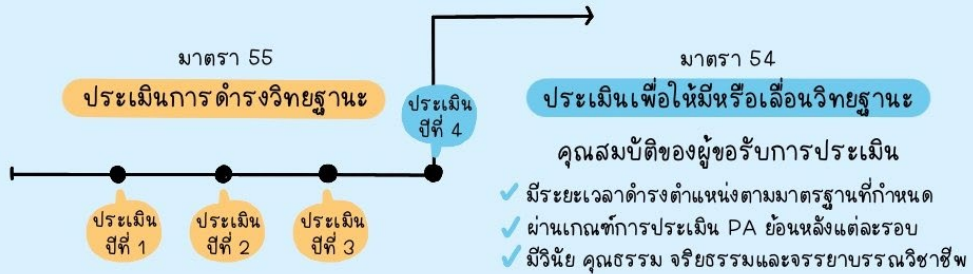


กำหนดรอบปีการประเมินตามรายปีงบประมาณเพื่อให้สอดคล้องกับการเลื่อนเงินเดือน



ตำแหน่ง ครู

การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะครู



Performance Appraisal : PA

ส่วนที่ 1

ข้อตกลงในการพัฒนางาน
ตามมาตรฐานตำแหน่ง
ปฏิบัติงานตามตำแหน่ง
และมีภาระงาน
ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
ผลการปฏิบัติงาน

- ✓ การจัดการเรียนรู้
- ✓ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้
- ✓ พัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ 2

ข้อตกลงในการพัฒนางาน
ที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย
ในการพัฒนาผลลัพธ์
การเรียนรู้ของผู้เรียน
ประเด็นท้าทายต้องไม่ต่ำกว่า
ระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่

CHALLENGE

การประเมิน

ด้านที่ 1

ทักษะการจัดการเรียนรู้
และการจัดการชั้นเรียน

ด้านที่ 2

ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ด้านที่ 3

ผลงานทางวิชาการ



แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

ตัวชี้วัดการประเมิน เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ "ครู"

เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ
ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน



- เข้าใจสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน
- เชื่อมโยงความรู้/ประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่
- ได้สร้างความรู้/สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้
- ได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้
- ได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้
- ได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้
- ได้รับการพัฒนาการเรียนรู้อิงบริบทที่เรียนที่เหมาะสม
- มีการเรียนรู้แบบนำตนเอง

ด้านที่ 2 ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ผลงาน/ผลการปฏิบัติ

เป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู



สะท้อนตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

- การพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic skills)
- ความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities)
- การบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross-functional skills)

ด้านที่ 3 ผลงานทางวิชาการ

- เชี่ยวชาญ ใช้อย่างใดอย่างหนึ่ง
- เชี่ยวชาญพิเศษ ใช้ทั้งสองอย่าง

1 ผลงานวิจัยการจัดการเรียนรู้



2 นวัตกรรมจัดการเรียนรู้






การใช้ไฟล์ดิจิทัลประกอบการประเมิน

ศึกษารายละเอียด / ศึกษารายละเอียด / ศึกษารายละเอียด

ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน


เลือกคาบที่สะท้อนสมรรถนะครูได้ดีที่สุด 1 หน่วยการเรียนรู้ และส่งอย่างละ 1 ไฟล์เท่านั้น

1




แผนการจัดการ
การเรียนรู้

2



บันทึกการสอน
ระหว่างการสอนจริง
ไม่ต้องตัดต่อ/ใช้เทคนิคใดๆ
เน้นคุณภาพของเนื้อหา

3



ไม่เกิน
10 นาที

แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา
ที่มา แรงบันดาลใจ
ในการจัดการเรียนรู้
บันทึกภาพตนเองบรรยายข้อมูล
ที่สะท้อนถึงการได้วิธีแก้ปัญหา

ด้านที่ 2 ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน



ไฟล์ดิจิทัล
ผลงาน/ผลการปฏิบัติ
ของผู้เรียน

ด้านที่ 3 ผลงานทางวิชาการ

1

ศึกษาราย
ผลงานวิจัย
หรือ
นวัตกรรม



2

ศึกษารายละเอียด
ผลงานวิจัย
และ
นวัตกรรม



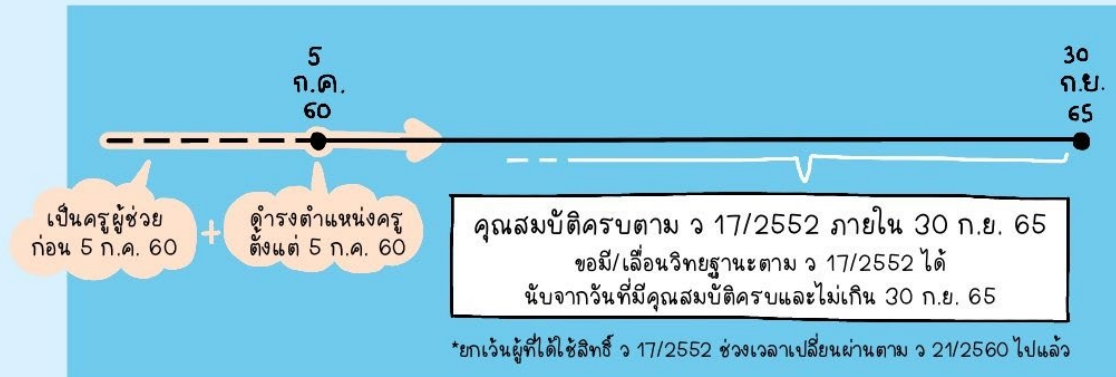


สรุปคุณสมบัติของผู้รับการประเมิน ตำแหน่งครู/ผู้บริหารสถานศึกษา/ศึกษานิเทศก์

คุณสมบัติตามเกณฑ์ (นับถึงวันที่ยื่นขอ)	กรณีปกติ	จังหวัดชายแดนภาคใต้ (เฉพาะวิทยฐานะชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ)	กรณีลดระยะเวลา ตาม ว.4/2564 จากกรณีปกติ
ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง/วิทยฐานะ 	ไม่น้อยกว่า 4 ปี ติดต่อกัน	ไม่น้อยกว่า 2 ปี ติดต่อกัน	3 ปี ติดต่อกัน
การพัฒนางานตามข้อตกลง ในตำแหน่ง/วิทยฐานะที่ดำรงอยู่ผ่านเกณฑ์และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด			
	ย้อนหลัง 3 รอบ การประเมิน	ย้อนหลัง 1 รอบ การประเมิน	ย้อนหลัง 2 รอบ การประเมิน
มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง			
	4 ปี	2 ปี	3 ปี



การดำเนินการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ตำแหน่งครู



กรณีนำผลงานหลักเกณฑ์เดิม มายื่นคำขอตามหลักเกณฑ์ใหม่

ครูที่มีคุณสมบัติตาม ว 9/2564
และประสงค์จะยื่นคำขอตาม ว 9/2564
ให้ดำเนินการดังนี้

- ข้อ 1 ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง/วิทยฐานะ ✓
ข้อ 2 ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ✗ ไม่ครบ
ข้อ 3 วิทยะ คุณธรรมฯ ✓

ยื่นคำขอ ปีงบประมาณ	ผลงานตามเกณฑ์เดิมที่นำมาเสนอ (หลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่ง)		PA ตามหลักเกณฑ์ ว 9/2564
	ด้านที่ 3 หรือ ด้านที่ 3 ส่วนที่ 1 แล้วแต่กรณี ตาม ว 17/2552	ผลงานที่เกิด จากการปฏิบัติหน้าที่ ตาม ว 21/2560 (3 ด้าน 13 ตัวชี้วัด)	
2566 (1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66)	เปรียบเทียบ 2 ปีการศึกษา ที่ผ่านเกณฑ์	2 ปีการศึกษา ที่ผ่านเกณฑ์	รอบแรก (1 ต.ค. 64 - 30 ก.ย. 65)
2567 (1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67)		1 ปีการศึกษา ที่ผ่านเกณฑ์	2 รอบ (ผล PA ปี งบประมาณ. 65+66)
2568 เป็นต้นไป	-	-	ครบ 3 รอบการประเมิน

- คณะกรรมการประเมิน PA เป็นผู้ประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์เดิม
- ตาม ว 17/2552 (ด้านที่ 3 หรือด้านที่ 3 ส่วนที่ 1)
 - ตาม ว 21/2560 (สำหรับผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตาม ว 21/2560
ให้รายงานผลงานฯ ที่ผ่านเกณฑ์โดยไม่มีประเมินใหม่)



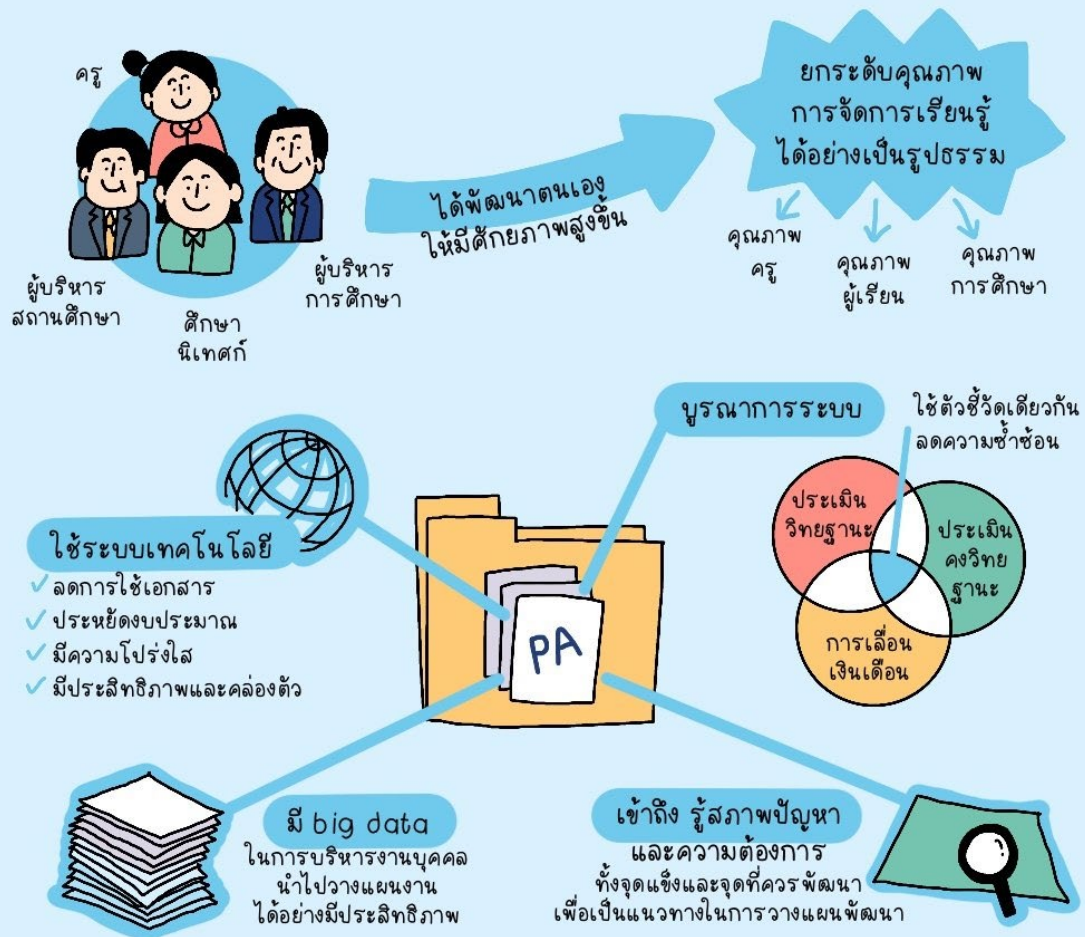
การลดระยะเวลาตามเงื่อนไข คุณสมบัติเฉพาะของผู้ขอมิ/เลื่อนวิทยฐานะใหม่

คุณสมบัติที่ต้องมี	ครู	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ศึกษา นิเทศก์
มีความสามารถทางภาษาต่างประเทศ เทียบผลการทดสอบ (CEFR) มีผลการทดสอบไม่เกิน 2 ปี	สูงกว่าระดับ B1 กลุ่มสาระต่างประเทศ สูงกว่าระดับ B2	สูงกว่าระดับ B1	
ปฏิบัติงานในสถานศึกษาตั้งอยู่ใน พื้นที่พิเศษไม่น้อยกว่า 3 ปี เช่น เกาะ ภูเขาสูง ไม่สามารถเดินทางได้สะดวก	✓		✗
พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้วุฒิสูงสุดในการขอและไม่ใช่ซ้ำอีก	ได้รับวุฒิ ป.โท หรือ ป.เอก เกี่ยวกับการ การจัดการเรียนรู้	ได้รับวุฒิป.เอก เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และการบริหารจัดการ สถานศึกษา	
ผ่านการประเมินสมรรถนะ ตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพชั้น 8 ใช้ลดระยะเวลาได้ครั้งเดียว	✓		✗

★ คุณสมบัติข้อ 1-4 ต้องมีผลการประเมินผลปฏิบัติงานในระดับดีตั้งแต่ 4 รอบล่าสุดติดต่อกันก่อนยื่นคำขอมิ/เลื่อนวิทยฐานะ ★




ประโยชน์ของระบบประเมินวิทยฐานะใหม่



10/10

สรุปโดย
STARFISHLABZ

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

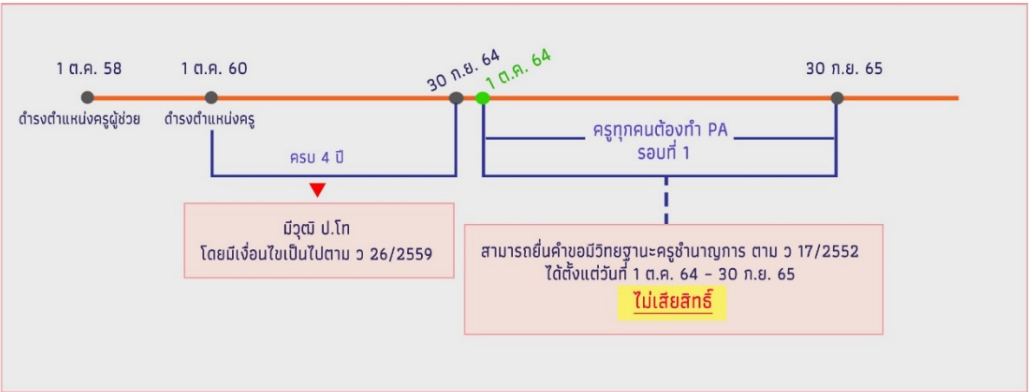


สำนักงาน
ก.ค.ศ.


ตำแหน่งครู

การขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์เดิมในช่วงเปลี่ยนผ่าน

นาย P ดำรงตำแหน่งครู เมื่อวันที่ 1 ต.ค. 2560 มีวุฒิปริญญาโทและมีคุณสมบัติครบตาม ว 17/2552 สามารถยื่นคำขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ ตาม ว 17/2552 ได้ภายในวันที่ 30 ก.ย. 65



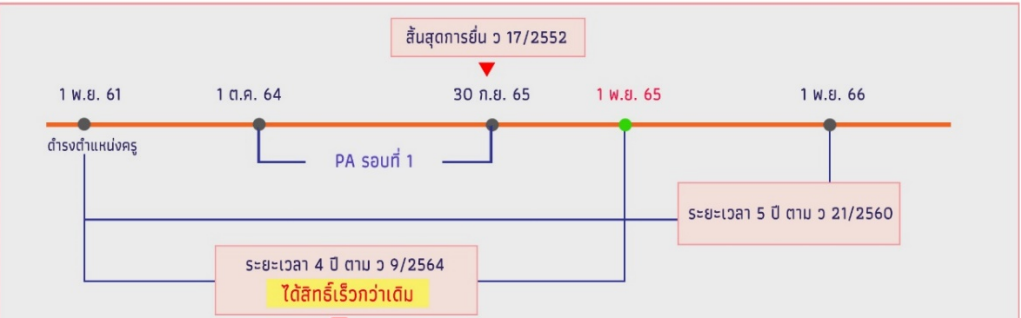
สัญญา ณ เวียดนาม 2564 / Page 7



สำนักงาน
ก.ค.ศ.

ตำแหน่งครู

นาย R ดำรงตำแหน่งครู เมื่อวันที่ 1 พ.ย. 2561 สามารถยื่นคำขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ ตาม ว 9/2564 ได้ตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. 65



ได้สิทธิ์ยื่นก่อน ว 21/2560 (1 ปี) เพราะเป็นไปตามเงื่อนไขช่วงเปลี่ยนผ่าน ตาม ว 9/2564 ดังนี้

- ข้อ 1.1 ดำรงตำแหน่งครู ไม่น้อยกว่า 4 ปี ติดต่อกัน
- ข้อ 1.2 มี PA = 1 รอบการประเมิน ร่วมกับรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านที่ 3 ตาม ว 17/2552 เปรียบเทียบปีการศึกษา 2562 และ ปีการศึกษา 2563 ที่ผ่านเกณฑ์ หรือ รายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ [3 ด้าน 13 ตัวชี้วัด] ตาม ว 21/2560 จำนวน 2 ปีการศึกษา ที่ผ่านเกณฑ์
- ข้อ 1.3 ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย ที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ในช่วงระยะเวลาย้อนหลังไม่น้อยกว่า 4 ปี

สัญญา ณ เวียดนาม 2564 / Page 8

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑



หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งครู

- ข้าราชการครูทุกคนต้องทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) กับผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นประจำทุกปีงบประมาณ
- รอบการประเมิน PA = รอบปีงบประมาณ (1 ตุลาคม – 30 กันยายน ของปีถัดไป)
- การนำผลการประเมิน PA ในแต่ละรอบการประเมินไปใช้
 - 1) ใช้เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน
 - 2) ใช้เป็นผลการประเมินคงวิทยฐานะ
 - 3) ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะ



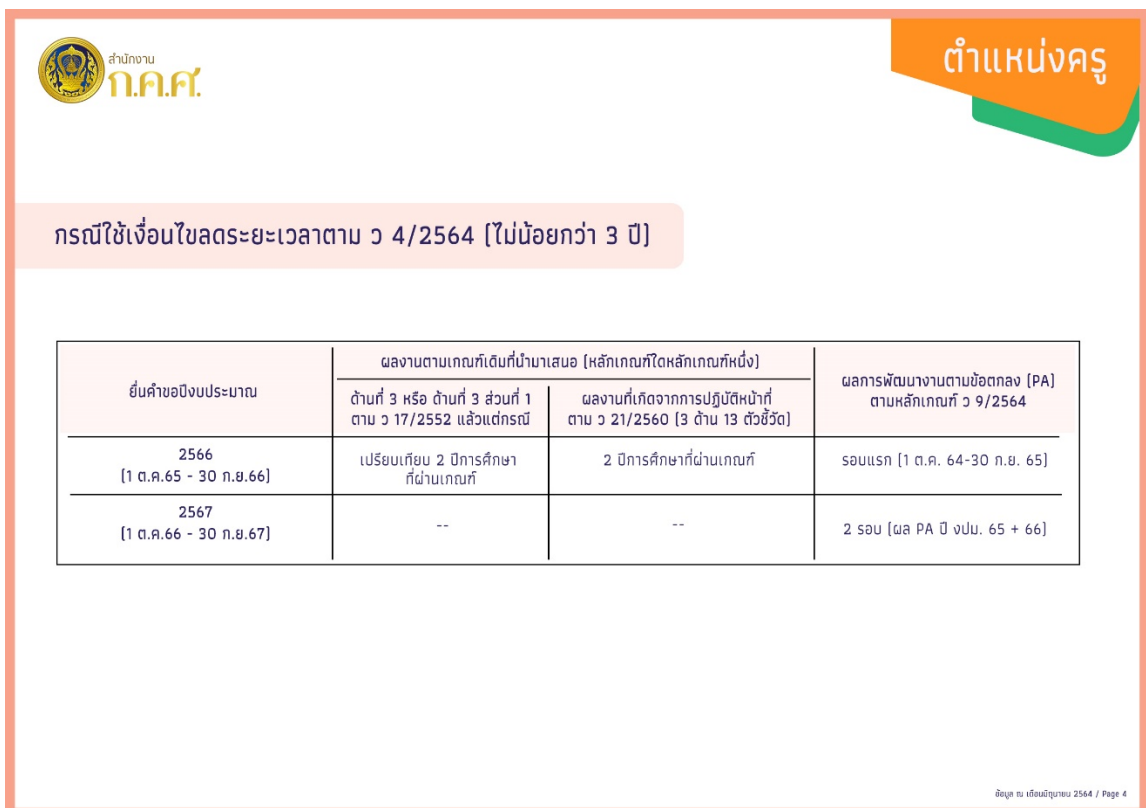
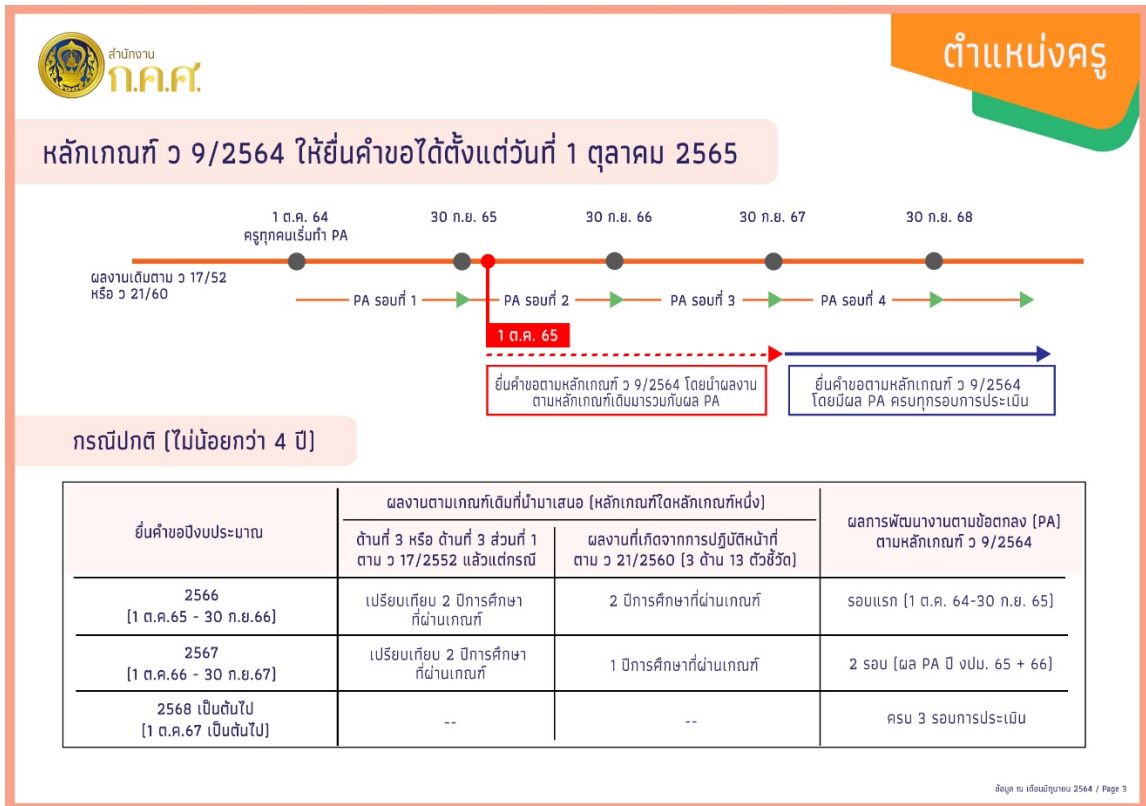
ตำแหน่งครู

หลักเกณฑ์ ว 9/2564 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. 64 เป็นต้นไป




คุณสมบัติตามเกณฑ์ (นับถึงวันที่ยื่นคำขอ)	กรณีปกติ	กรณีปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนใต้ (เฉพาะวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ)	กรณีลดระยะเวลา ตาม ว 4/2564 จากกรณีปกติ
1) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง/วิทยฐานะ	ไม่น้อยกว่า 4 ปีติดต่อกัน	ใช้ระยะเวลาที่คูณ กรณีปกติ (4 ปีติดต่อกัน เหลือ 2 ปีติดต่อกัน)	3 ปีติดต่อกัน
2) การพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่ง/วิทยฐานะที่ดำรงอยู่	ย้อนหลัง 3 รอบการประเมิน ผ่านเกณฑ์ และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด	ย้อนหลัง 1 รอบการประเมิน ผ่านเกณฑ์ และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด	ย้อนหลัง 2 รอบการประเมิน ผ่านเกณฑ์ และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
3) มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพในช่วงระยะเวลา ย้อนหลัง	4 ปี	2 ปี	3 ปี

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑



แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑



สำนักงาน
ก.ค.ศ.

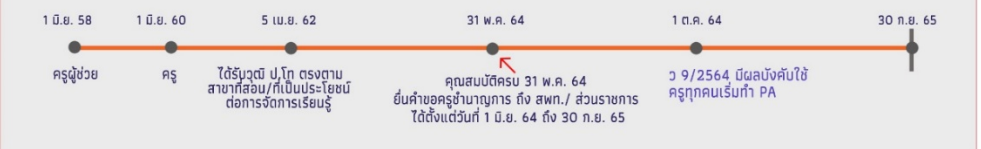
ตำแหน่งครู

การขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์เดิมในช่วงเปลี่ยนผ่าน

คุณสมบัติครบภายใน 30 ก.ย. 65 ให้ยื่นคำขอตาม ว 17/52 , ว 10/54 หรือ ว 21/60 ได้เพียง 1 ครั้ง วิทยฐานะเดียว โดยยื่นถึง สพท./ สบง.ศรจ./ส่วนราชการ/สำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ภายใน 30 ก.ย. 65

การขอ ว 17/52 (ต้องดำรงตำแหน่งครูก่อนวันที่ 5 ก.ค. 60 และมีได้ใช้สิทธิ์การยื่นคำขอตาม ว 17/52 ภายในระยะเวลาที่กำหนด ในช่วงเปลี่ยนผ่าน ว 21/60 มาก่อน)

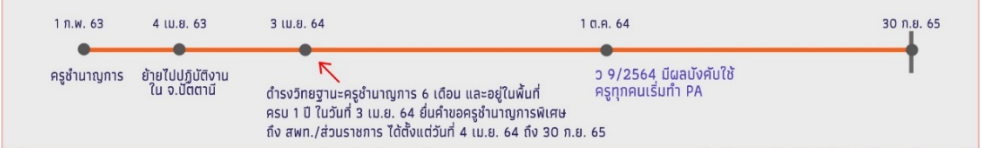
นาย A ขอครูชำนาญการ



1 มี.ย. 58 ครูผู้ช่วย
1 มี.ย. 60 ครู
5 เม.ย. 62 ได้รับวุฒิ ป.โท ตรงตามสาขาที่สอน/ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้
31 พ.ค. 64 คุณสมบัติครบ 31 พ.ค. 64 ยื่นคำขอครูชำนาญการ ถึง สพท./ ส่วนราชการ ได้ตั้งแต่วันที่ 1 มี.ย. 64 ถึง 30 ก.ย. 65
1 ต.ค. 64 ว 9/2564 มีผลบังคับใช้ ครูทุกคนเริ่มทำ PA
30 ก.ย. 65


การขอ ว 10/54

นาย B ขอครูชำนาญการพิเศษ



1 ก.พ. 63 ครูชำนาญการ
4 เม.ย. 63 ย้ายไปปฏิบัติงานใน จ.ปัตตานี
3 เม.ย. 64 ดำรงวิทยฐานะ=ครูชำนาญการ 6 เดือน และอยู่ในพื้นที่ครบ 1 ปี ในวันที่ 3 เม.ย. 64 ยื่นคำขอครูชำนาญการพิเศษ ถึง สพท./ส่วนราชการ ได้ตั้งแต่วันที่ 4 เม.ย. 64 ถึง 30 ก.ย. 65
1 ต.ค. 64 ว 9/2564 มีผลบังคับใช้ ครูทุกคนเริ่มทำ PA
30 ก.ย. 65

ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2564 / Page 5



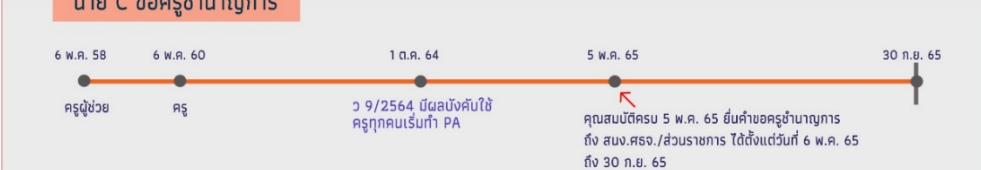
สำนักงาน
ก.ค.ศ.

ตำแหน่งครู

การขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์เดิมในช่วงเปลี่ยนผ่าน

การขอ ว 21/60

นาย C ขอครูชำนาญการ



6 พ.ค. 58 ครูผู้ช่วย
6 พ.ค. 60 ครู
1 ต.ค. 64 ว 9/2564 มีผลบังคับใช้ ครูทุกคนเริ่มทำ PA
5 พ.ค. 65 คุณสมบัติครบ 5 พ.ค. 65 ยื่นคำขอครูชำนาญการ ถึง สบง.ศรจ./ส่วนราชการ ได้ตั้งแต่วันที่ 6 พ.ค. 65 ถึง 30 ก.ย. 65

หมายเหตุ

(1) ข้าราชการครูที่ยื่นคำขอตาม ว 17/52 ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านไปแล้ว หรือมีได้ยื่นคำขอภายในระยะเวลาที่กำหนดในช่วงเปลี่ยนผ่าน ตาม ว 21/2560 ไม่สามารถยื่นคำขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ ว 17/52 ได้อีก

(2) ข้าราชการครูที่มีคุณสมบัติครบ ตาม ว 17/52 , ว 10/54 และ ว 21/60 ในวันที่ 30 ก.ย. 65 กำหนดให้สามารถยื่นคำขอได้ในวันที่ 30 ก.ย. 65 (เป็นกรณีพิเศษ)


(3) ผู้ที่มีคุณสมบัติครบตาม ว 17/52 , ว 10/54 หรือ ว 21/60 ภายในวันที่ 30 ก.ย. 65 แต่ไม่ยื่นขอภายในวันที่ 30 ก.ย. 65 ให้ยื่นขอตามหลักเกณฑ์ ว 9/2564

(4) ข้าราชการครูที่อยู่ระหว่างยกทบทวนคดี ก.ค.ศ. ตาม ว 13/56 หากประสงค์จะยื่นคำขอตาม ว 17/52 [ซึ่งมิใช่กรณีตาม (1)] หรือขอตาม ว 10/54 หรือ ว 21/60 สามารถยื่นได้ภายในวันที่ 30 ก.ย.65

(5) ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค.64 เป็นต้นไป สามารถยื่นขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะ=ครูชำนาญการ ตามหลักเกณฑ์ ว 9 /2564 ได้เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วน

ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2564 / Page 6

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

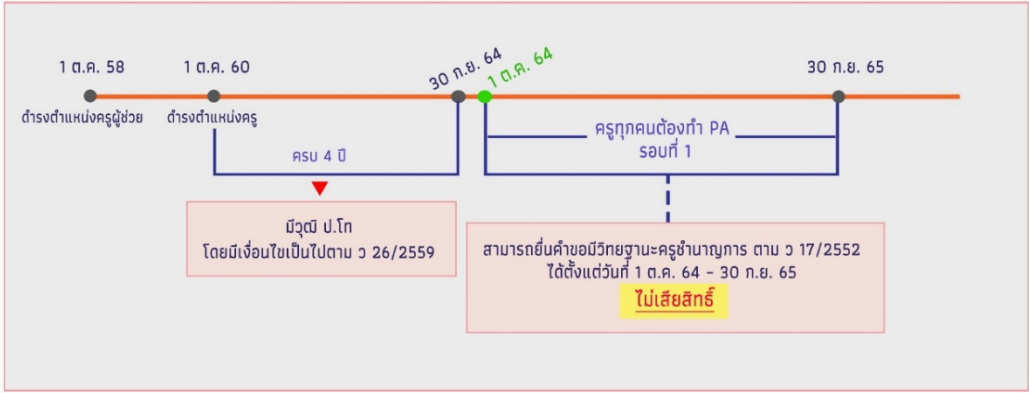


สำนักงาน
ก.ค.ศ.


ตำแหน่งครู

การขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์เดิมในช่วงเปลี่ยนผ่าน

นาย P ดำรงตำแหน่งครู เมื่อวันที่ 1 ต.ค. 2560 มีวุฒิปริญญาโทและมีคุณสมบัติครบตาม ว 17/2552 สามารถยื่นคำขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ ตาม ว 17/2552 ได้ภายในวันที่ 30 ก.ย. 65



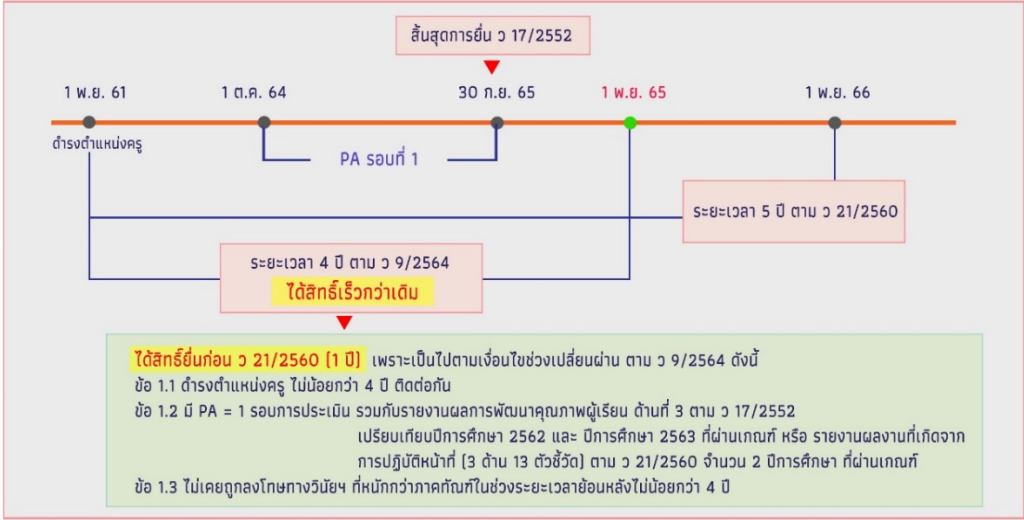
บัญชี ณ เดือนมิถุนายน 2564 / Page 7



สำนักงาน
ก.ค.ศ.

ตำแหน่งครู

นาย R ดำรงตำแหน่งครู เมื่อวันที่ 1 พ.ย. 2561 สามารถยื่นคำขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ ตาม ว 9/2564 ได้ตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. 65



บัญชี ณ เดือนมิถุนายน 2564 / Page 8

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

สรุประบบการประเมินตาม วส/๒๕๖๔

จัดทำ PA1/ส

รับประเมิน PA2/ส

สรุปผล PA3/ส

ผ่านร้อยละ 70

Performance Appraisal : PA

ส่วนที่ 1

ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

ปฏิบัติงานตามตำแหน่ง และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ผลการปฏิบัติงาน

- ✓ การจัดการเรียนรู้
- ✓ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้
- ✓ พัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ 2

ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย

ในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ประเด็นท้าทายต้องไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่

CHALLENGE

การประเมิน

ด้านที่ 1

ทักษะการจัดการเรียนรู้ และการจัดการชั้นเรียน

ด้านที่ 2

ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ด้านที่ 3

ผลงานทางวิชาการ

มาตรา 55 ประเมินการดำรงวิทยฐานะ ดำรงตำแหน่ง 4 ปี ประเมิน 3 ครั้ง

จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

จัดทำไฟล์บันทึกการสอน

จัดทำไฟล์แรงบันดาลใจ

จัดทำไฟล์ผลลัพธ์ผู้เรียน

รับประเมินในระบบ DPA ตามแบบ PA๔/ส (ชน.และชนพ.)

ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

- เข้าใจสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน
- เชื่อมโยงความรู้/ประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่
- ได้สร้างความรู้/สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้
- ได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้
- ได้รับการพัฒนาทักษะความช่วยเหลือจากการเรียนรู้
- ได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้
- ได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม
- มีการเรียนรู้แบบนวัตตนเอง

รับประเมินในระบบ DPA ตามแบบ PA๔/ส+PA๕/ส (ชช.และชชพ.)

ด้านที่ 2 ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

เป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของคุณครู

สะท้อนตามวิสัยและลักษณะของผู้เรียน

ผลงาน/ผลการปฏิบัติ

การพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic skills)

ความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities)

การบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross-functional skills)

ด้านที่ 3 ผลงานทางวิชาการ

- เชี่ยวชาญใช้อย่างใดอย่างหนึ่ง
- เชี่ยวชาญพิเศษใช้ทั้งสองอย่าง

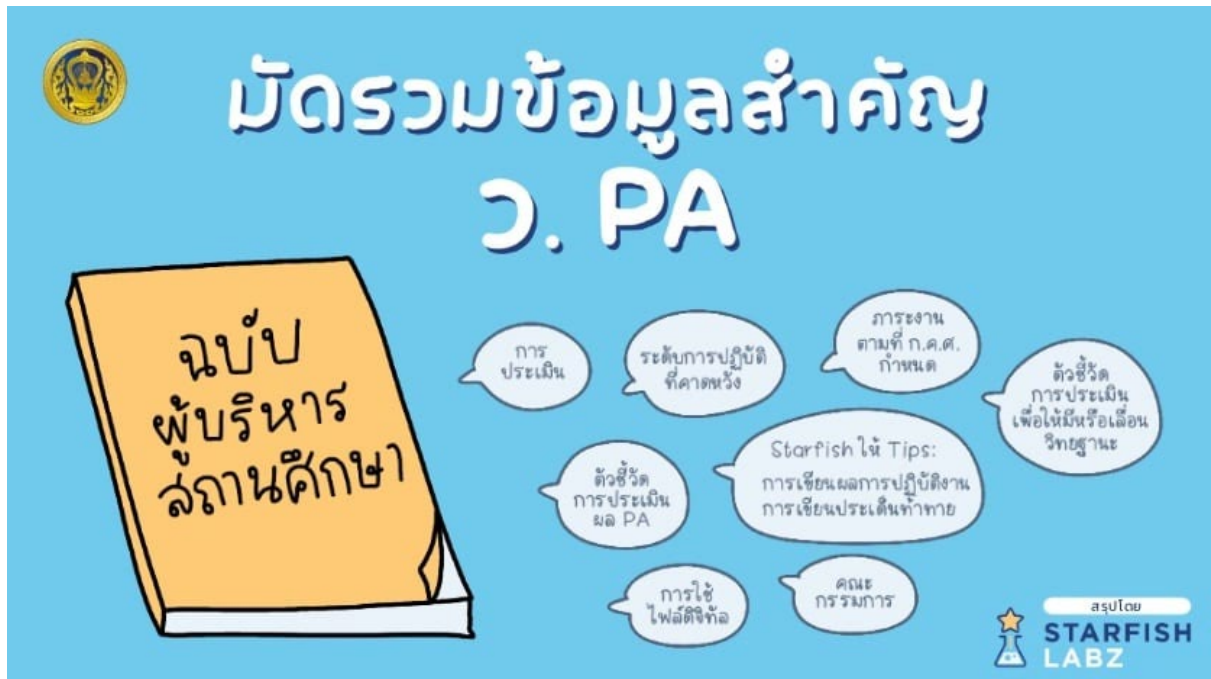
1 ผลงานวิจัยการจัดการเรียนรู้

2 นวัตกรรมจัดการเรียนรู้

- หัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ
๑. Back to school
 ๒. Focus on classroom
 ๓. Teacher as a key of success
 ๔. School as an Organization

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา



มัดรวมข้อมูลสำคัญ
ว. PA

ฉบับ
ผู้บริหาร
สถานศึกษา

- การประเมิน
- ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง
- ภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- ตัวชี้วัดการประเมินเพื่อให้เห็นหรือเลื่อนวิทยฐานะ
- ตัวชี้วัดการประเมินผล PA
- Starfish ใจ Tips: การเขียนผลการปฏิบัติงาน การเขียนประเด็นท้าทาย
- การใช้ไฟล์ดิจิทัล
- คณะกรรมการ

asulou
STARFISH LABZ

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ

ผู้บริหารสถานศึกษา



Performance Appraisal : PA

ส่วนที่ 1

ข้อตกลงในการพัฒนางาน
ตามมาตรฐานตำแหน่ง

ปฏิบัติงานตามตำแหน่ง
และมีภาระงาน
ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ผลการปฏิบัติงาน

- การบริหารวิชาการและ
ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
- การบริหารจัดการสถานศึกษา
- การบริหารการเปลี่ยนแปลง
เชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม
- การบริหารงานชุมชนและเครือข่าย
- การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ 2

ข้อตกลงในการพัฒนางาน
ที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย

มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ
ผู้เรียน ครู และสถานศึกษา
ประเด็นท้าทายต้องไม่ต่ำกว่า
ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตาม
วิทยฐานะที่ดำรงอยู่

การประเมิน

ด้านที่ 1

ทักษะการวางแผนพัฒนา
สถานศึกษา กลยุทธ์
การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรม
ทางการบริหาร

ด้านที่ 2

ผลลัพธ์ในการพัฒนา
การบริหารสถานศึกษา

ด้านที่ 3

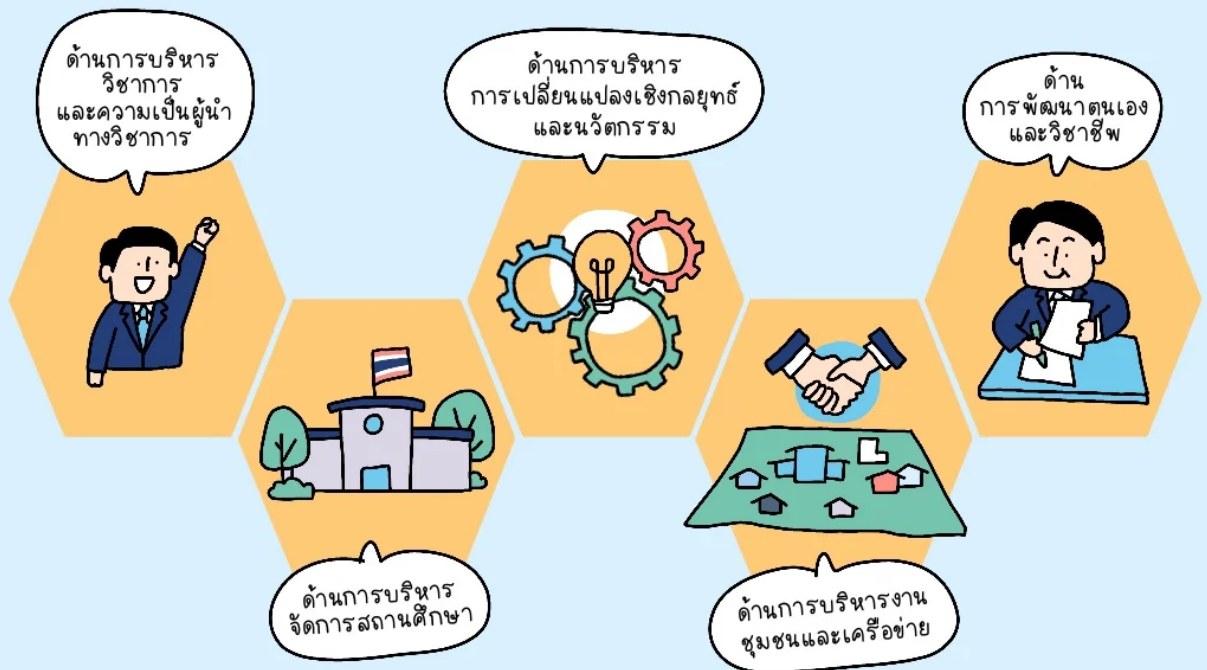
ผลงานทางวิชาการ



ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (60 คะแนน)

ตัวชี้วัดการประเมินผลการพัฒนาตามข้อตกลง ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

- 1 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- 2 ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา



สรุปโดย

STARFISHLABZ

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย (40 คะแนน)

ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามตำแหน่งและวิทยฐานะ



แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

ภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1

มีภาระงาน
ตามมาตรฐานตำแหน่ง
ทั้ง 5 ด้าน



2

ปฏิบัติการสอน*
ไม่น้อยกว่าที่กำหนด

รอง ผอ.



ไม่น้อยกว่า
10 ชม./สัปดาห์

ผอ.



ไม่น้อยกว่า
5 ชม./สัปดาห์

การปฏิบัติการสอนหมายถึง

- ★ ปฏิบัติการสอนประจำวิชา
- ★ ปฏิบัติการสอนร่วมกับครูประจำชั้น/ประจำวิชา
- ★ สังเกตการสอนและสะท้อนผลการสอนร่วมกับครูในกิจกรรมเปิดชั้นเรียน (Open Class)
- ★ เป็นผู้นำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC ของสถานศึกษา
- ★ นิเทศการสอนเพื่อเป็นพี่เลี้ยงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับครู
- ★ จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้และอบรมบ่มนิสัยผู้เรียน



สรุปโดย

STARFISHLABZ

Starfish
ใน Tips

การเขียนผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ตำแหน่งผู้บริหาร

อยู่ในส่วนที่ 1 ข้อตกลงการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐาน ตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการ พัฒนาตามข้อตกลง ใน 1 รอบการประเมิน (ไปรตระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ครู สถานศึกษา	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็น ถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไปรตระบุ)
1. เขียนตัวชี้วัด ทั้ง 5 ด้าน ของผู้บริหาร	2. จะทำอะไร (เห็น Action ที่เป็นรูปธรรม ทำอะไร ทำอย่างไร)	3. เกิดผลอะไร กับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา เมื่อดำเนินการ ตามข้อตกลง	4. รู้ได้อย่างไร วัดได้ ว่าผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ได้รับประโยชน์จากสิ่งที่เราทำ • เชิงปริมาณ กี่คน กี่เปอร์เซ็นต์ • เชิงคุณภาพ คุณลักษณะที่เกิดขึ้น

ตัวอย่าง

ด้านบริหาร วิชาการ และ ความเป็นผู้นำ	พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และมีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยดำเนินการวิเคราะห์ หลักสูตร จัดประชุม PLC และจัดให้มีการนิเทศ	<ul style="list-style-type: none"> • ผู้เรียนได้เรียนรู้ ตามความต้องการ เหมาะสมกับความจำเป็น พิเศษของผู้เรียน • เกิดความร่วมมือ ระหว่าง สถานประกอบการ และสถานศึกษา 	ผู้เรียนร้อยละ 60 ของสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาเป็นรายบุคคล
--	---	--	--



Starfish ใน Tips

การเขียนข้อตกลงพัฒนางาน ที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา

ตัวอย่าง

ประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษาของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ แก้ไขปัญหา ต้องการแก้ไขปัญหานักเรียนที่จบชั้น ม.3 ไม่รู้จักอาชีพและไม่มีทักษะอาชีพในชุมชน

ประเด็นท้าทายเรื่อง... (ตั้งชื่อเรื่อง)...

"สร้างงาน สร้างอาชีพในชุมชนให้กับนักเรียนชั้น ม.3"

1. สภาพปัญหา... (ระบุสภาพปัญหา).... ควรบรรยายให้เห็นสาเหตุของปัญหา ทำไมถึงเกิดปัญหานี้

นักเรียนไม่รู้จักอาชีพในชุมชน เพราะนักเรียนไม่มีความรู้ และไม่มีแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพในชุมชน ให้นักเรียนได้ศึกษาหรือได้มีประสบการณ์เกี่ยวกับอาชีพที่มีความเป็นเอกลักษณ์ของชุมชนนั้นๆ

2. วิธีการดำเนินการให้บรรลุ... (ระบุวิธีการดำเนินการ ควรระบุให้ชัด)...

1. ผู้บริหารจัดการประชุมคุณครูและแกนนำชุมชน เพื่อทำ Social Mapping ด้านอาชีพต่าง ๆ และสร้างความเข้าใจ วางแผนงานร่วมกัน
2. ผู้บริหารเชิญผู้นำชุมชนหรือปราชญ์ชุมชนเข้ามาถ่ายทอดประสบการณ์ จัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพให้นักเรียน เช่น อาชีพเกษตรกรอินทรีย์ การสานตะกร้าหวาย และการทอดผ้าไหม เพื่อให้นักเรียนชั้น ม.3 ได้ฝึกลงมือทำในคาบชมรม

3. ผลลัพธ์การพัฒนาคาดหวัง

3.1 เชิงปริมาณ (ระบุผลลัพธ์เชิงปริมาณ)

เด็กม.3 จำนวนร้อยละ 60 ได้ฝึกงานในชุมชน และมีงานทำ

3.2 เชิงคุณภาพ (ระบุผลลัพธ์เชิงคุณภาพ)

เด็กม.3 เกิดทักษะชีวิตและทักษะอาชีพ สามารถทำงานในชุมชนและมีรายได้ เกิดเครือข่ายปราชญ์ชุมชนเข้ามาทำกิจกรรมในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอในคาบชมรม



คณะกรรมการ

ประเมินผลการพัฒนาตามข้อตกลง (PA)

ตำแหน่ง	ประธาน	กรรมการ	จำนวน 2 คน
 ครู	 พอ. สถานศึกษาอื่น		<ul style="list-style-type: none"> ✓ ศน./เคยเป็น ศน. ไม่ต่ำกว่า ศน.ชนพ. ✓ ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา ไม่ต่ำกว่า ผศ. ✓ ครูจากสถานศึกษาอื่น ไม่ต่ำกว่าครู ชนพ. ✓ ผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้น ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม
 รอง พอ.	 พอ. สถานศึกษาอื่น		<ul style="list-style-type: none"> ✓ ศน./เคยเป็น ศน. ไม่ต่ำกว่า ศน.ชนพ. ✓ ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษา ความรู้ความสามารถเหมาะสม ไม่ต่ำกว่า ผศ. ✓ ผอ. จากสถานศึกษาอื่น ไม่ต่ำกว่า ผอ. ชนพ. ✓ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม
 พอ.	 พอ. เขตพื้นที่ หรือ ผู้ที่รับมอบหมาย		<ul style="list-style-type: none"> ✓ ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษา ความรู้ความสามารถเหมาะสม ไม่ต่ำกว่า ผศ. ✓ ผอ. จากสถานศึกษาอื่น ไม่ต่ำกว่า ผอ. ชนพ. ✓ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม



แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

ตัวชี้วัดการประเมิน

เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ "ผู้บริหารสถานศึกษา"

เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ

ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ 1 ทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์
การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร

- ✓ มุ่งผลลัพธ์ผู้เรียนเป็นสำคัญ
- ✓ มุ่งพัฒนาระบบและกระบวนการทำงาน
- ✓ มุ่งคุณภาพหลักสูตรและคุณภาพผู้เรียน
- ✓ มุ่งนวัตกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์
- ✓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของครูและผู้เรียน
- ✓ มุ่งระดมทรัพยากร เครือข่าย และความร่วมมือ
- ✓ มุ่งพัฒนาครูโดยใช้ระบบให้คำปรึกษา ชี้แนะ
- ✓ มุ่งสร้างภาวะผู้นำร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ด้านที่ 2 ผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา



ด้านที่ 3 ผลงานทางวิชาการ

- ★ **เชี่ยวชาญ**
ใช้อย่างใดอย่างหนึ่ง
 - ★ **เชี่ยวชาญพิเศษ**
ใช้ทั้งสองอย่าง
- ผลงานวิจัยเกี่ยวกับ
การพัฒนา
สถานศึกษา
- นวัตกรรม
การบริหาร
สถานศึกษา



การใช้ไฟล์ดิจิทัลประกอบการประเมิน


เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ “ผู้บริหารสถานศึกษา”

เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ

ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ


ด้านที่ 1 ทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์
การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร

1



ผลการดำเนินการ
ตามแผนพัฒนาการศึกษา

2




ไม่เกิน
15 นาที

นำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา
เล่าถึงที่มา ปัญหา แรงบันดาลใจ
แนวคิด หลักปรัชญาในการพัฒนา

- ✓ บันทึก ณ สถานที่ปฏิบัติงานจริง
- ✓ ต้องไม่มีคนอื่นมาร่วมนำเสนอ
- ✓ ไม่ต้องตัดต่อ/ใช้เทคนิคใด ๆ

ด้านที่ 2 ผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา




ไม่เกิน
10 นาที

ผลงานหรือผลการปฏิบัติของคุณ
หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา
เสนอสิ่งที่เป็นผลลัพธ์ในการพัฒนาที่เกิดขึ้นในมิติต่าง ๆ
นำเสนอด้วยตนเอง ไม่ต้องตัดต่อ/ใช้เทคนิคใด ๆ


ด้านที่ 3 ผลงานทางวิชาการ

1



เชี่ยวชาญ
ผลงานวิจัย
หรือ
นวัตกรรม

2



เชี่ยวชาญพิเศษ
ผลงานวิจัย
และ
นวัตกรรม

ตีพิมพ์เผยแพร่
บทความวิจัย
ในวารสารวิชาการ
(TCI)



สรุปโดย
STARFISHLABZ

แหล่งข้อมูล: <https://otepc.go.th/th/>

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

ภาคผนวก ข คณะผู้จัดทำ

แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑



คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑
ที่ ๕๓ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดทำคู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง
และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ จะดำเนินการจัดอบรม
การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดขึ้นในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการเตรียมการจัดอบรม จึงได้จัดทำ
เอกสารคู่มือสำหรับผู้เข้ารับการอบรม และเพื่อให้การดำเนินการจัดทำคู่มือการดำเนินการเป็นไป
ด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา จึงแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดทำคู่มือฯ ดังนี้

๑. นายไพรวลัย จันทนะ	ผอ.สพป.สกลนคร เขต ๑	ประธานกรรมการ
๒. นางชรินดา พิมพ์บุตร	รอง ผอ.สพป.สกลนคร เขต ๑	รองประธานกรรมการ
๓. นายวัชรพงษ์ ภูยางสิม	ผอ.กลุ่มนิเทศติดตามฯ	กรรมการ
๔. ว่าที่ ร.ต.นิพนธ์ บรรพสาร	ศึกษานิเทศก์	กรรมการ
๕. นายชัยวัฒน์ วาทะวัฒนะ	ผอ.ร.ร.อนุบาลสกลนคร	กรรมการ
๖. นางสุนันท์ หลวงศรี	ผอ.ร.ร.บ้านห้วยยาง	กรรมการ
๗. นางกรรณา โธชาวี	ผอ.ร.ร.บ้านหนองบัวสร้างวิทยาคาร	กรรมการ
๘. นายทวีเดช แสนชนม์	ผอ.ร.ร.ชุมชนตมมะไฟเจริญศิลป์	กรรมการ
๙. นายยุทธชัย จริตน์อม	ผอ.ร.ร.บ้านอีกุด	กรรมการ
๑๐. นางพุลทรัพย์ โพธิ์สุ	ครู ร.ร.อนุบาลสกลนคร	กรรมการ
๑๑. นางรัชฎาพร งอยภูธร	ครู ร.ร.อนุบาลเต่างอย	กรรมการ
๑๒. นายกิตติภักดิ์ ฤทธิสุวรรณ	ครู ร.ร.บ้านบอนสหราษฎร์อุทิศ	กรรมการ
๑๓. นายพีระกรณ์ ทะขิตะสิงห์	ครู ร.ร.บ้านด่อนราษฎร์ดำรงวิทย	กรรมการ
๑๔. นายปฐมภพ ใจบุญ	ครู ร.ร.บ้านดงหลวง	กรรมการ
๑๕. นางสาวกนกวรรณ ปาระคะ	ครู ร.ร.บ้านดงหลวง	กรรมการ
๑๖. นายสิทธิศักดิ์ ผาสี	ครู ร.ร.บ้านอีกุด	กรรมการ
๑๗. นางสาวกษมา อวีโรจน์	ครู ร.ร.บ้านกุดชู	กรรมการ
๑๘. นางสาวคณินนิตย์ เฉลิมพงษ์	ครู ร.ร.บ้านศรีวิชา (คุรุราษฎร์อุทิศ)	กรรมการ
๑๙. นางนิตราตรี รัชชากักดี	ผอ.กลุ่มบริหารงานบุคคล	กรรมการและเลขานุการ
๒๐. นางสาวกัลยา จันลาโสม	นักทรัพยากรบุคคลฯ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๑. นายทัศน์ชัย อภัยโส	นักทรัพยากรบุคคลฯ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๒. นายจักรพงษ์ อนุอัน	เจ้าพนักงานธุรการฯ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

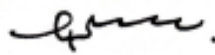
แนวทางขับเคลื่อนการประเมิน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง
วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

๒ -

ให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งพิจารณาจัดทำคู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในตำแหน่งครู ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายไพรัชย์ จันทนะ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑

