

บทบาทครูที่มีต่อระบบการประเมิน PA

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง

วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู (ว ๑)

วันศุกร์ที่ 5 พฤศจิกายน 2564

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

สพป.สกลนคร เขต 1



คู่มือ

การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง
และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งครู

เจาะลึกหลักเกณฑ์และวิธีการ ว 9

ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564

การทำข้อตกลงพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

คำถามเกี่ยวกับ

PA

PA คืออะไร



PA ทำกับใคร



PA ทำเมื่อไหร่



PA ผลที่ได้เอาไปใช้เพื่ออะไร



การทำข้อตกลงพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)



หมวด ๑ นิยาม



หมวด ๒ ข้อตกลงพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)



หมวด ๓ หลักเกณฑ์และวิธีการมีและเลื่อนวิทยฐานะ ชน/ชนพ



หมวด ๔ หลักเกณฑ์และวิธีการมีและเลื่อนวิทยฐานะ ชข/ชขพ



หมวด ๕ แนวปฏิบัติช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน



หมวด ๖ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญ

การทำข้อตกลงพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

หมวด ๑ นิยาม

ข้อตกลงในการพัฒนางาน(Performance Agreement : PA) หมายถึง ข้อตกลงที่ข้าราชการครูได้เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตรให้สูงขึ้น โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาได้เห็นชอบ ให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA๑/ส)

บทบาทของครูต่อระบบการประเมินตามข้อตกลงพัฒนางาน PA

จากนิยามจะเห็นว่าบทบาทของครูที่มีต่อระบบการประเมิน PA

๑. บทบาทในการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน PA

๒. บทบาทในการขอรับการประเมินเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

๓. บทบาทในการขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน

ทั้งนี้ครูทุกคนจะต้องทำข้อตกลงการพัฒนาการ PA ตามมาตรฐาน

ตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะที่ตนดำรงอยู่ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และ

จะสิ้นสุดรอบการประเมินปีแรกในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ โดยในแต่ละ

บทบาทมีรายละเอียดดังนี้

บทบาทในการเขียนข้อตกลงการพัฒนางาน PA (PA๑/ส)

เมื่อครูผู้ขอรับการประเมินได้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนา PA ตามแบบที่ ก.ค.ศ. ได้กำหนดทุกปีงบประมาณ จะต้องเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ส่วนประกอบขอข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.

กำหนด

๒) ผลการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน

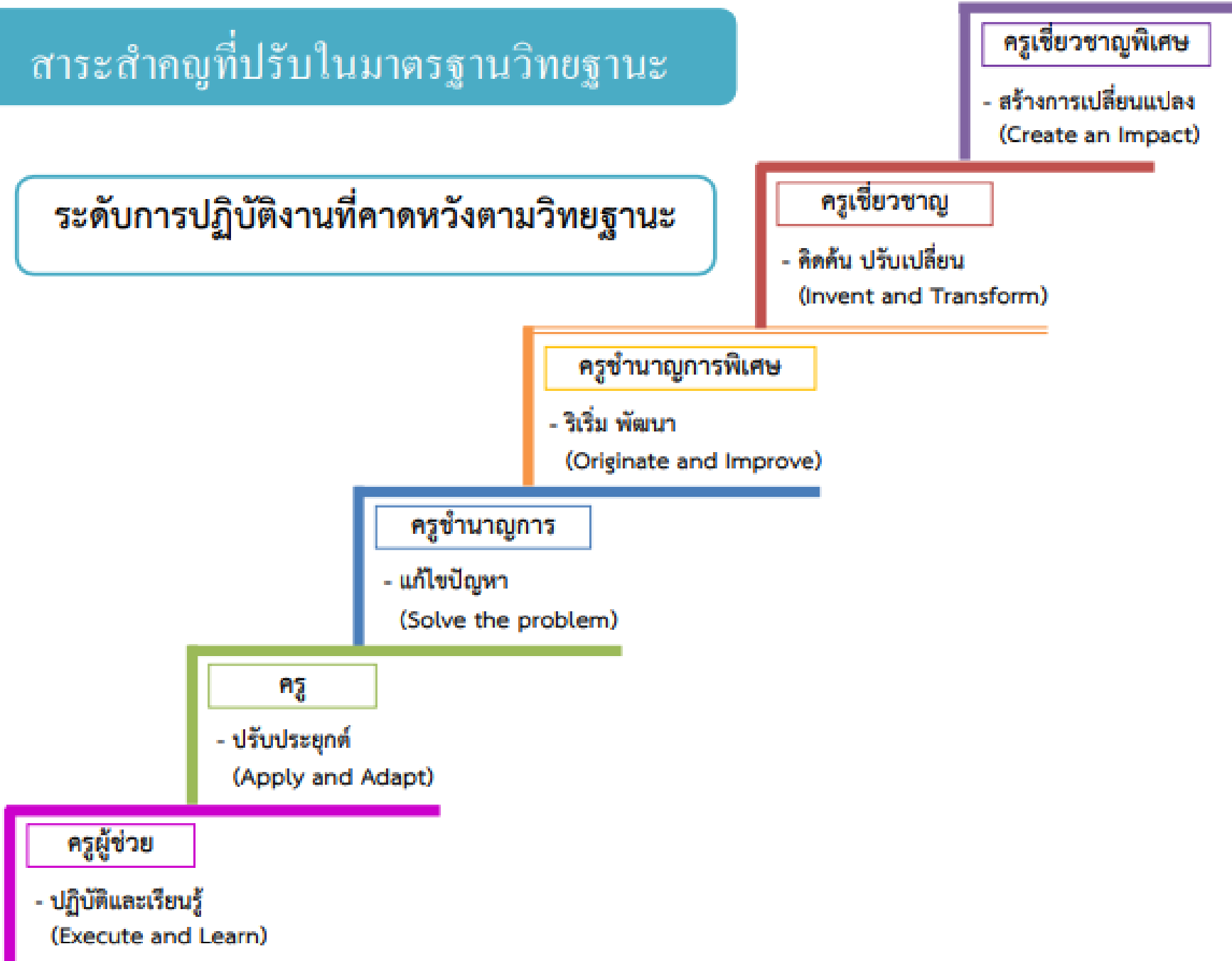
การจัดการเรียนรู้และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยครูต้องแสดงให้เห็นถึง การปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยนหรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางาน ต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการ และกระทรวงศึกษาธิการตามการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานให้ข้าราชการครู จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ทั้งนี้ ประเด็นที่ท้าทายเพื่อพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (ความรู้ ทักษะ เจตคติ ความคิด พฤติกรรมหรือคุณลักษณะตามจุดประสงค์ของหลักสูตร) ครูจะต้อง แสดงให้ตรงกับระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

สาระสำคัญที่ปรับในมาตรฐานวิทยฐานะ

ระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามวิทยฐานะ



คำอธิบายระดับคุณภาพ

ปฏิบัติและเรียนรู้ (Execute & Learn)	สามารถปฏิบัติงานและเรียนรู้จากการปฏิบัติได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
ปรับประยุกต์ (Apply & Adapt)	สามารถปรับประยุกต์การจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานจนปรากฏผลลัพธ์ กับผู้เรียนได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
แก้ไขปัญหา (Solve the problem)	สามารถจัดการแก้ไขปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	สามารถริเริ่มพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนจนปรากฏผลเชิงประจักษ์ และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	สามารถคิดค้น พัฒนานวัตกรรม และปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ ให้คุณภาพการเรียนรู้สูงขึ้น และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษาผู้อื่น
สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	สามารถคิดค้น พัฒนานวัตกรรม เผยแพร่ และขยายผลจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี ให้คำปรึกษาผู้อื่น และเป็นผู้นำ

ตัวอย่างแบบฟอร์ม

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

ระหว่างวันที่ 1 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2564 ถึงวันที่ 30 เดือน กันยายน พ.ศ. 2565

ผู้จัดทำข้อตกลง

ชื่อ นามสกุล ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

สถานศึกษาสังกัด

รับเงินเดือนในอันดับอัตราเงินเดือน

ประเภทห้องเรียนที่จัดการเรียนรู้

ห้องเรียนวิชาสามัญหรือวิชาพื้นฐาน

ห้องเรียนปฐมวัย

ห้องเรียนการศึกษาพิเศษ

ห้องเรียนสายวิชาชีพ

ห้องเรียนการศึกษานอกระบบ / ตามอัธยาศัย

ข้าพเจ้าขอแสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้ช่วยการศึกษานักศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

1. ภาระงาน จะมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ศ.ศ. กำหนด

1.1 ชั่วโมงสอนตามตารางสอน รวมจำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์ ดังนี้

กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาจำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์

กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาจำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์

กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาจำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์

ฯลฯ

1.2 งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์

1.3 งานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์

1.4 งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์

2. งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู (ให้ระบุรายละเอียดของงานที่ปฏิบัติในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยอาจระบุระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการด้วยก็ได้)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks)ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน 1 รอบ การประเมิน ภาคเรียนที่ 2/2564 และ 1/2564	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน	ตัวชี้วัด (Indicators)ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น
1. ด้านการจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การสร้างแผนหรือเขียนหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการรวมการเรียนรู้ การสร้างแผนหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ การจัดการรวมภาคที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน และการอบรมเชิงพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน			
2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและวางแผนจัดการดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาคณะ และหรือสถานประกอบการ			
3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง ศึกษานวัตกรรมอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง การมีส่วนร่วม ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการนำความรู้ความสามารถ ที่เกิดจากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนา นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้			

วันมาฆศ

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามมาตรฐานตำแหน่ง



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๓

สำนักงาน ก.ค.ศ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กทม. ๑๐๓๐๐

๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- อ้างถึง
๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๘
 ๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/๒๕๓๓ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๓
 ๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/๒๕๓๔ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๓
 ๔. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๓ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๔
 ๕. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๐ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๙
 ๖. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๒๐ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

ประเภท ผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา

สายงาน การสอน

ชื่อตำแหน่ง ครูผู้ช่วย

ครู

ชื่อวิทยฐานะ ครูชำนาญการ

ครูชำนาญการพิเศษ

ครูเชี่ยวชาญ

ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

มาตรฐานตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง ครู

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของครู ต้องมีการบูรณาการงานทั้ง ๓ ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

๑. ด้านการจัดการเรียนรู้

๑.๑ สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร โดยจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้ เต็มตามศักยภาพ

๑.๒ ปฏิบัติการสอนโดยออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ
คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร

๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมผู้เรียน ได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ
เรียนรู้และทำงานร่วมกัน

๑.๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้
ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสามารถสร้างนวัตกรรมได้

๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้
ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๑.๖ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

๑.๗ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน
ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

๑.๘ อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทย

๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน

๒.๓ ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่นๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

๒.๔ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาศึเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน

๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพครู ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน

๓.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

ส่วนที่ ๒

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน คือ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (หรือระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง) คือ ผลสัมฤทธิ์

การเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น

ทั้งนี้ ประเด็นท้าทายอาจแสดงผลให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังที่สูงกว่าได้)

ประเด็นท้าทาย เรื่อง

1. สภาพปัญหาของผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้

2. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

3. ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง

3.1 เชิงปริมาณ

3.2 เชิงคุณภาพ

ลงนามข้อตกลงในการพัฒนางาน
กับผู้บังคับบัญชา



ลงชื่อ.....
()
ตำแหน่ง.....
ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน
.....

เห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ PA
ตามแบบ PA๑/ส

ความเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา

() เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

() ไม่เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปแก้ไข และเสนอเพื่อพิจารณา
อีกครั้ง ดังนี้

ทำข้อตกลงในการพัฒนางาน
กับผู้บังคับบัญชา



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

๒) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินข้อตกลง

ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวน ๓ คน ได้แก่

๑) ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นประธานกรรมการ

๒) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ ดังนี้

๒.๑) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์หรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์มีวิทยฐานะ

ไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

๒.๒) ครูผู้สอนจากสถานศึกษาอื่น มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

๒.๓) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ต่ำกว่าผู้ช่วย

ศาสตราจารย์

๒.๔ ผู้ทรงคุณวุฒิในสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม

๓) ดำเนินการตามวิธีการประเมิน (Performance Appraisal)

การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้ดำเนินการตามรายละเอียดคำชี้แจงการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง โดยการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงให้มี **คณะกรรมการประเมิน ๓ คน ต่อ ผู้รับการประเมิน ๑ ราย** และทำการประเมินปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ
๒. ประเมินตามตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๓. แบบประเมินผลให้ใช้แบบประเมินที่ออกโดย ก.ค.ศ. กำหนด (PA๒/ส)
๔. แบบสรุปผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA๓/ส)

วิธีการประเมิน

พิจารณาประเมินตาม**ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง**ของตำแหน่งและวิทยฐานะตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนดทั้งนี้การประเมินอาจพิจารณาจาก

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

โดยข้าราชการครู**ไม่จำเป็นต้องจัดทำเอกสารชิ้นใหม่**เพื่อใช้ในการประเมิน

๔) นำผลการประเมินเข้าระบบ DPA

ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบระบบ DPA (Digital Performance Appraisal) และนำข้อมูลผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละรอบการประเมินของข้าราชการครูแต่ละราย เข้าสู่ระบบเป็นประจําทุกรอบการประเมิน โดยให้ดำเนินการตามคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ข้าราชการครูต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ผ่านเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

กรอบแนวคิดข้อกำหนดทำข้อตกลงพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (PA1/ส)

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครูและมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) ผลการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ประเด็นท้าทาย (Based on Learning Outcomes)

มุ่งเน้นการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

ครู ไม่มีวิทยฐานะ - ปรับประยุกต์การเรียนรู้และการปฏิบัติงานจนปรากฏผลลัพท์กับผู้เรียน ได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง

วิทยฐานะครูชำนาญการ - สามารถแก้ไขปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ - สามารถริเริ่มพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนจนปรากฏผลเชิงประจักษ์

วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ - สามารถคิดค้น พัฒนานวัตกรรมและปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ จนทำให้คุณภาพผู้เรียนสูงขึ้น และให้คำปรึกษาผู้อื่น

วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ - สามารถคิดค้น พัฒนานวัตกรรม เผยแพร่ และขยายผลจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ

กรอบแนวคิดข้อกำหนดทำข้อตกลงพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (PA1/ส)

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครูและมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) ผลการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

คณะกรรมการประเมินผล
การพัฒนางานตามข้อตกลง

ผลการประเมิน

- เลื่อนเงินเดือน
- ประเมินคงวิทยฐานะ (ม.๕๕)

Admin สنج.ก.ค.ศ.

Admin เขตพื้นที่/ศจ.

Admin สถานศึกษา

๒. บทบาทของครูในการขอรับการประเมินเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

เมื่อผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดการยื่นขอมีและเลื่อนวิทยฐานะตามแบบคำขอที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยต้องดำเนินการดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านการจัดการเรียนรู้

๑. แผนการจัดการเรียนรู้ ในรูปแบบไฟล์ PDF
๒. ไฟล์วิดีโอทัศน์บันทึกการสอนไม่เกิน ๖๐ นาทีจำนวน ๑ ไฟล์สัมพันธ์สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้
๓. ไฟล์วิดีโอทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ ไม่เกิน ๑๐ นาที จำนวน ๑ ไฟล์สัมพันธ์สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้



ก.ค.ศ.



การประชุมสัมมนา

เพื่อจัดทำรูปแบบไฟล์วิดีโอ

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ณ ห้องประชุมจตุร มิสินทร์ สำนักงาน ก.ค.ศ.
อาคารรัชมิ่งคลาสิก เขต กระทรวงศึกษาธิการ

1 กรกฎาคม 2564

สรุปประเด็นสำคัญ

หลักสำคัญในการสอนที่มีประสิทธิภาพ 8 ข้อ ซึ่งจะใช้ในการประเมินคลิปการสอนของครู

1. การสอนของครูมีการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่
ที่จะเรียนรู้หรือไม่ ?
2. การสอนครั้งนั้น เด็กได้มีโอกาสในการสร้างความรู้ขึ้นมาใหม่หรือไม่ ?
3. วิธีการสร้างแรงจูงใจให้เด็กสนใจในการเรียนเป็นอย่างไร ?
4. ครูมีวิธีการออกแบบให้เด็กได้สืบค้นข้อมูล หากความรู้ด้วยตัวเองอย่างไร ?
5. ครูให้เด็กฝึกปฏิบัติ และสร้างปฏิสัมพันธ์กับเด็กเพื่อเพิ่มการเรียนรู้อย่างไร ?
6. ครูออกแบบสิ่งแวดล้อมในการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อ
เพื่อให้เด็กพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองอย่างไร ?
7. เด็กได้ฝึกการกำกับตัวเองในการเรียนรู้หรือไม่ ?
8. ความถูกต้อง ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่ใช้สอน
เป็นอย่างไร ?



Live Talk 2 มิถุนายน 2564

การประเมินเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

พิจารณาจากผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียน ที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนตามไฟล์วิดิทัศน์บันทึกการสอนที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล เช่น ไฟล์วิดิทัศน์ ไฟล์ภาพ หรือไฟล์ PDF

กรณีไฟล์วิดิทัศน์ ไม่เกิน ๑๐ นาที หรือถ้าเป็นไฟล์ PDF ไม่เกิน ๑๐ หน้า หรือไฟล์ภาพ ไม่เกิน ๑๐ ภาพ

การประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ มีคณะกรรมการประเมินจำนวน ๓ คน ประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด **เกณฑ์การประเมินตามวิทยฐานะที่ยื่นขอ**

การประเมินเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

ด้านที่ ๓ ผลงานทางวิชาการ (กรณีผู้ขอมีหรือเลื่อนเป็นครูเชี่ยวชาญหรือครูเชี่ยวชาญพิเศษ) รูปแบบไฟล์ PDF

วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ จำนวน ๑ รายการ

๑. งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้หรือ
๒. นวัตกรรมจัดการเรียนรู้

วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ จำนวนละ ๑ รายการ

๑. งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และ
๒. นวัตกรรมจัดการเรียนรู้และต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย

ในวารสารวิชาการ

1. องค์ประกอบการประเมิน มี 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (คะแนนเต็ม 60 คะแนน)

ประกอบด้วย

- 1) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- 2) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่

และความรับผิดชอบของตำแหน่งครู ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานตำแหน่ง ทั้ง 3 ด้าน จำนวน 15 ตัวชี้วัด ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 8 ตัวชี้วัด

ด้านที่ 2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 4 ตัวชี้วัด

ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ จำนวน 3 ตัวชี้วัด

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้

ของผู้เรียน (คะแนนเต็ม 40 คะแนน)

1. องค์ประกอบการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน

การประเมินและการให้คะแนน จำแนกออกเป็น 2 ส่วน จำนวน 6 ตัวชี้วัด ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ (คะแนนเต็ม 50 คะแนน)

1.1 ความถูกต้องตามหลักวิชาการ (20 คะแนน)

1.2 ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะ (15 คะแนน)

1) วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะ

ต้องแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ และเป็นแบบอย่างที่ดี

2) วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน

วิทยฐานะ ต้องแสดงให้เห็นถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลง เผยแพร่และขยายผลในวงวิชาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี

1.3 ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ (10 คะแนน)

1.4 การจัดทำ การพิมพ์ รูปเล่ม และการเผยแพร่ (5 คะแนน)

ส่วนที่ 2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ (คะแนนเต็ม 50 คะแนน)

2.1 ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และชุมชน

2.2 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในวงวิชาชีพ ต้องสามารถปรับเปลี่ยน และสร้าง

ตอนที่ 4
หน้า 250

เกณฑ์การประเมินวิทยฐานะ

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

กรอบแนวคิดการยื่นขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

ครบระยะเวลาตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอ

คุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน

1. มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน
2. มีผลการประเมิน PA ย้อนหลังครบระยะเวลาที่กำหนด โดยมีผลการประเมินในแต่ละรอบ ผ่านเกณฑ์
3. มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ผลงานที่ใช้เสนอขอรับการประเมิน

ด้านที่ 1 ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน พิจารณาจาก

- 1) แผนการจัดการเรียนรู้ ที่ใช้จัดการเรียนรู้ ที่ผู้ขอได้จัดทำขึ้น และนำไปใช้สอนจริง (PDF)
- 2) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน 2 ไฟล์ ประกอบด้วย
 - (1) ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง สอดคล้องกับแผน ตามข้อ 1)
 - (2) ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ตามข้อ 1)

ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน พิจารณาจาก

- ผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียน ในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล (ภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ตามไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ที่เสนอไว้)

ด้านที่ 3 ผลงานทางวิชาการ (ชช./ชชพ.)

- งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ หรือนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ 1 รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF (ชช.)
- งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ อย่างละ 1 รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF (เป็นผลงานที่เผยแพร่ผ่าน TCI) (ชชพ.)

ก.ค.ศ.

Admin สنج.ก.ค.ศ.

ชช/ชชพ

Admin สถานศึกษา

Admin เขตพื้นที่/ศรจ.

๓. บทบาทของครูในการขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน

การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน

๓. บทบาทของผู้อำนวยความสะดวกสถานศึกษาที่มีต่อการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน

องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 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

๓. บทบาทของผู้อำนวยความสะดวกการศึกษาที่มีต่อการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน

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



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๓

สำนักงาน ก.ค.ศ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กทม. ๑๐๓๐๐

๓ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑

๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๖ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔)

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๔ สายงาน จำนวน ๓๗ แบบ ดังนี้

๑. สายงานการสอน (ทุกสังกัด)

- ๑) ตำแหน่งครูผู้ช่วย
- ๒) ตำแหน่งครู ยังไม่มีวิทยฐานะ
- ๓) ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
- ๔) ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
- ๕) ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ
- ๖) ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

๒. สายงานบริหารสถานศึกษา (ทุกสังกัด)

- ๑) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ยังไม่มีวิทยฐานะ
- ๒) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ
- ๓) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
- ๔) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
- ๕) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

ประเมินประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
(เลื่อนเงินเดือน)

ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการประเมิน

ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนนประเมิน ตนเอง	คะแนนประเมิน ของผู้บังคับบัญชา
องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง	๘๐		
องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา	๑๐		
องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	๑๐		
คะแนนรวม	๑๐๐		

๓. บทบาทของผู้อำนวยความสะดวกสถานศึกษาที่มีต่อการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน

การประเมินในแต่ละรอบให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

๒. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงแนวทางการดำเนินการประเมินตามข้อตกลงและกำหนดปฏิทิน การประเมินให้ทราบโดยทั่วกัน

๓. ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง พัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามข้อตกลงที่ได้กำหนดไว้ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

๓. บทบาทของผู้อำนวยความสะดวกการศึกษาที่มีต่อการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน

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

๕. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและบันทึกผลการประเมินไว้ ดังนี้

**องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานตำแหน่ง**

- การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามรายการประเมินตามสภาพการปฏิบัติงานจริงของผู้รับการประเมินตามขอบเขตของผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังที่กำหนดไว้

๓. บทบาทของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีต่อการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน

- การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๒ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมิน ข้อตกลงในการพัฒนางานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และ

องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ

จรรยาบรรณวิชาชีพในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินตามรายการ

ประเมินและพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามสภาพจริงของผู้รับการประเมิน

๓. บทบาทของผู้อำนวยความสะดวกสถานศึกษาที่มีต่อการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน

๖. ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินพร้อมความเห็นให้ผู้รับการประเมินทราบ

๗. ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

สำหรับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการจัดเก็บรักษาไว้อย่างน้อยสี่รอบการประเมิน