

ที่ พย ๐๐๒๓.๒/ว

๕๐๗๑



สำนักงาน ก.ท.จ.พะเยา

และสำนักงาน ก.อบต.จังหวัดพะเยา

ศาลากลางจังหวัดพะเยา

ถนนพหลโยธิน พย ๕๖๐๐๐

๑๗

เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง คู่มือแนวทางการจัดทำและประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ และนายกเทศมนตรีเมือง ทุกแห่ง

- อ้างถึง ๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๕
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๕

ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗

จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ ก.ท.จ.พะเยา และ ก.อบต.จังหวัดพะเยา ได้แจ้งประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งครู ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) กับผู้บังคับบัญชา เพื่อพัฒนางานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์ตามระดับคุณภาพการปฏิบัติงานในแต่ละวิทยฐานะทุกปีงบประมาณซึ่งนำไปสู่คุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป โดยให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานดังกล่าวจำนวน ๓ คน/คณะ/สถานศึกษาทำหน้าที่ในการให้คำแนะนำ ปกษาดิตตามการปฏิบัติงาน และประเมินผลการพัฒนางานเมื่อสิ้นปีงบประมาณจากนั้นให้นำผลการประเมินไปใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของผู้ดำรงตำแหน่งครูเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง และใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในอันที่ก่อให้เกิดสิทธิประโยชน์ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในวิชาชีพของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายละเอียดตามหนังสือที่อ้างถึง นั้น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ได้พิจารณาแล้วเพื่อให้การจัดทำและการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความถูกต้อง เหมาะสม ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ก่อให้เกิดการพัฒนางานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/ประสิทธิผล...

ประสิทธิผล และเสริมสร้างผลลัพธ์การจัดการศึกษาและการจัดการเรียนรู้แก่เด็กและเยาวชนในสถานศึกษาสังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญ ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕
จึงมีมติเห็นชอบคู่มือแนวทางการจัดทำและประเมินข้อตกลงในการพัฒนา (Performance Agreement : PA)
สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนางานตามข้อตกลง (Performance Agreement : PA)
สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว
รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ และขอให้อำเภอแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ทราบ
และถือปฏิบัติ สำหรับเทศบาลเมืองขอให้ถือปฏิบัติด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(นายภูธนะ ชมภูมิ่ง)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดพะเยา

ประธาน ก.ท.จ.พะเยา และ ก.อบต.จังหวัดพะเยา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๕๔๔๔-๙๖๒๓ - ๔ ต่อ ๑๙

๑๐๙ ๓/๕/๖

ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๕



เลขที่	๒๔๓๕
วันที่	๓ เม.ย. ๒๕๖๗
สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.	
ถนนนครราชสีมา แขวงดุสิต	
เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐	

๑ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง คู่มือแนวทางการจัดทำและประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และประธาน ก.เมืองพัทยา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๔๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาคู่มือแนวทางการจัดทำและประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จำนวน ๑ ชุด

ตามที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้แจ้งประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นมา ที่กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งครู ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) กับผู้บังคับบัญชา เพื่อพัฒนางานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์ตามระดับคุณภาพการปฏิบัติงานในแต่ละวิทยฐานะทุกปีงบประมาณ ซึ่งนำไปสู่คุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป โดยให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานดังกล่าวจำนวน ๓ คน/คณะ/สถานศึกษา ทำหน้าที่ในการให้คำแนะนำ ปรีกษา ติดตามการปฏิบัติงาน และประเมินผลการพัฒนางานเมื่อสิ้นปีงบประมาณ จากนั้นให้นำผลการประเมินไปใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของผู้ดำรงตำแหน่งครูเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง และใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน อันก่อให้เกิดสิทธิประโยชน์ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในวิชาชีพของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ได้พิจารณาแล้วเพื่อให้การจัดทำและการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความถูกต้อง เหมาะสม ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ก่อให้เกิดการพัฒนางานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเสริมสร้างผลลัพธ์การจัดการศึกษาและการจัดการเรียนรู้แก่เด็ก

/และเยาวชน...

The first of these is the fact that the system is not self-sufficient. It is dependent on the outside world for many of its needs, and this is a serious weakness.

The second is the fact that the system is not flexible. It is rigid and inflexible, and this is a serious weakness. It is unable to adapt to changing circumstances, and this is a serious weakness.

The third is the fact that the system is not efficient. It is wasteful and inefficient, and this is a serious weakness. It wastes a great deal of time and money, and this is a serious weakness. It is unable to do its job properly, and this is a serious weakness.

The fourth is the fact that the system is not secure. It is vulnerable to attack, and this is a serious weakness. It is unable to protect itself, and this is a serious weakness.

และเยาวชนในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญ ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงมีมติเห็นชอบคู่มือแนวทางการจัดทำและประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนางานตามข้อตกลง (Performance Agreement : PA) สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายสุรพล เจริญภูมิ)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สิ่งที่ส่งมาด้วย

QR Code คู่มือฯ



สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กลุ่มงานบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น

โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๒๙

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@dla.go.th

ผู้ประสานงาน นางสาวกชนิภา ใจเกลี้ยง ๐๙-๗๐๗๒-๙๓๘๙



คู่มือ

แนวทางการจัดทำและประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)
สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยความเห็นชอบของ
ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ในการประชุมครั้งที่ ๒ / ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
กลุ่มงานบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
กระทรวงมหาดไทย

คำนำ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยความเห็นชอบของ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ได้จัดทำคู่มือแนวทางการจัดทำและประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานและการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน อันจะเป็นการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น เป็นไปตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่กำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานและประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) เป็นประจำทุกปีงบประมาณ เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นมา โดยได้รวบรวม กรอบความคิด หลักการที่เกี่ยวกับข้อตกลงในการพัฒนางาน สรุปสาระสำคัญมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ กระบวนการพัฒนางาน และแนวทางการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาานิเทศก์ และ ครู ประกอบการฝึกปฏิบัติจริงของผู้เข้าร่วมสัมมนาตามโครงการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และโครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างผลลัพธ์การเรียนรู้ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำไปเป็นกรอบแนวทางปฏิบัติในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานและประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เหมาะสม และบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของมาตรฐานทั่วไปดังกล่าวในการพัฒนาผลลัพธ์การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน การบริหารสถานศึกษาและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือแนวทางการจัดทำและประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนา มาตรฐานและคุณภาพการศึกษาท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญต่อไป

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
กระทรวงมหาดไทย

สารบัญ

	หน้า
บทนำ	๔ - ๕
กรอบความคิดในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)	๖
การนำประสบการณ์ความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาจากนานาชาติสู่การปฏิบัติ	๗
สรุปสาระสำคัญมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕	๘ - ๒๓
ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ	๒๓
สรุปสาระสำคัญมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการ หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕	๒๔ - ๒๙
กระบวนการพัฒนางานของผู้ดำรงตำแหน่งครู	๓๐
แนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้ดำรงตำแหน่งครู	๓๑ - ๔๐
การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๔๑ - ๔๖
การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู (อนุบาล)	๔๗ - ๕๒
การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู (ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา)	๕๓ - ๖๒
การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู (อาชีวศึกษา)	๖๓ - ๖๙
กระบวนการพัฒนางานของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	๗๐
แนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	๗๑ - ๗๕
แนวทางการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	๗๕ - ๗๗
กระบวนการพัฒนางานของผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์	๗๘
แนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์	๗๙ - ๘๑
แนวทางการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์	๘๒ - ๘๕
ภาคผนวก	๘๖ - ๘๙

บทนำ

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๕ หน้าที่ของรัฐ มาตรา ๕๔ วรรคสี่บัญญัติว่า “การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ” และหมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ จ. ด้านการศึกษา (๓) บัญญัติว่า “ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้ และวิธีการจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมทั้งปรับระบบการผลิตและพัฒนาครู ตั้งแต่การดึงดูด คัดสรร ผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง และสำหรับยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ มุ่งเน้นการปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ และมีการบูรณาการทำงานร่วมกัน

นอกจากนี้ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) ยังได้มุ่งเน้นกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ ๕ กิจกรรม โดยกิจกรรมปฏิรูปที่ ๓ การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน ให้ความสำคัญกับการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนาความรู้และทักษะให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปรับปรุงด้านกลไก และระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และมีความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งได้กำหนดขั้นตอนการปฏิรูประบบการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะวิชาชีพครู ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ปี ๙ เดือน (มกราคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕) และพัฒนาระบบกลไกในการเลื่อนวิทยฐานะที่ได้รับการปรับปรุงใหม่ และการคงวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยนำผลการประเมินวิทยฐานะไปเป็นส่วนสำคัญในการประเมินและปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสมระยะเวลาดำเนินการ ๑ ปี ๙ เดือน (มกราคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕) ประกอบกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

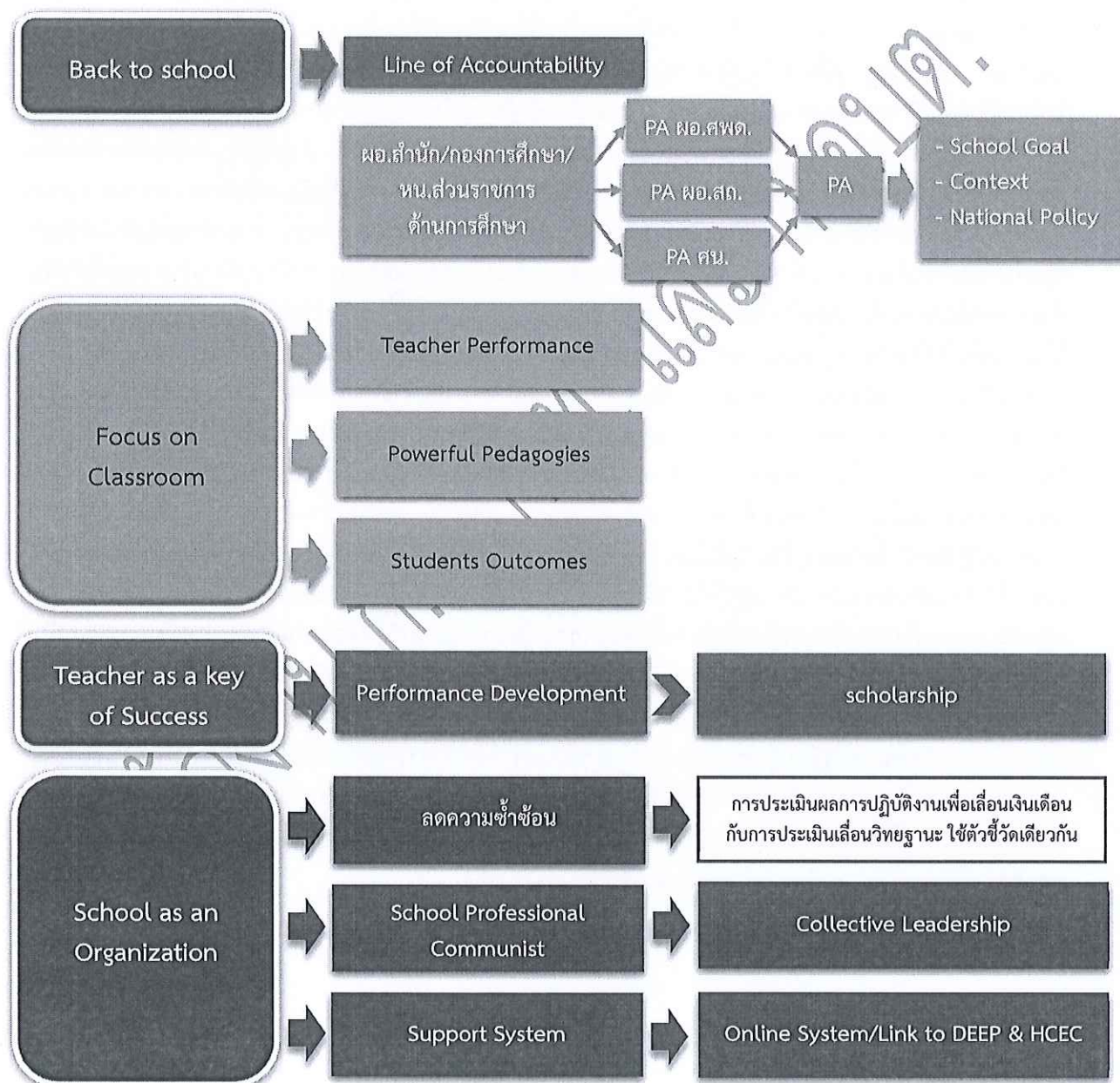
ดังนั้น เพื่อให้การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการบูรณาการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้ข้าราชการครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ และการจัดการชั้นเรียน ที่มีประสิทธิภาพ สามารถปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน และสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อยกระดับและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ก.ค.ศ. จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใหม่ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นมา

/กรมส่งเสริม...

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ในฐานะฝ่ายเลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. มีภารกิจสำคัญในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพมาตรฐาน ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาความรู้และทักษะให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปรับปรุงด้านกลไกและระบบการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และมีความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพ ที่เสมอภาค เป็นธรรม และเทียบได้ไม่ต่ำกว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงเสนอ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เห็นชอบและประกาศใช้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผลบังคับนับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นมา ส่งผลให้ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องจัดทำและประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) เป็นประจำทุกปีงบประมาณ เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป และเพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นไปตามหลักการและเจตนารมณ์ของมาตรฐานทั่วไปดังกล่าว และที่สำคัญต้องสอดคล้องตามบริบทของท้องถิ่นในแต่ละแห่ง ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่นำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างแท้จริง จึงได้จัดทำคู่มือแนวทางการจัดทำและประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ศึกษาและใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานและการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน ต้องเป็นการประเมินตามสภาพจริงในเชิงประจักษ์จากการปฏิบัติหน้าที่ตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นสำคัญ โดยให้ผู้ประเมินพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ต้องคำนึงถึงสภาพการปฏิบัติงานในบริบทของแต่ละสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา และผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ ไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร ทั้งนี้ ให้ตรวจสอบข้อมูลจากผู้เรียน หรือผู้รับผลจากการปฏิบัติ และพิจารณาจากหลักฐานในห้องเรียน หรือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่แล้ว เช่น แผนการจัดการเรียนรู้ หน่วยการจัดการเรียนรู้ หรือชิ้นงาน ผลงานของผู้เรียนที่เกิดจากการเรียนรู้ แผนพัฒนาต่าง ๆ หรือผลที่เกิดจากการพัฒนา เป็นต้น โดยการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานดังกล่าว ต้องไม่เพิ่มภาระให้กับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีก และผู้รับการประเมินไม่จำเป็นต้องจัดทำแฟ้มเอกสารขึ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมิน และไม่จำเป็นต้องมีพิธีการในการนำเสนอผลการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

/กรอบความคิด...

กรอบความคิดในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)



อ้างอิง : สำนักงาน ก.ค.ศ.

/การนำ...

การนำประสบการณ์ความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา จากนานาชาติสู่การปฏิบัติ

ความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา : ประสบการณ์จากนานาชาติ

- Back to school กลับไปเริ่มต้นที่โรงเรียน
- Focus on classroom มุ่งการเรียนรู้ของเด็กในห้องเรียน
- Teacher as a key success ครู คือ กุญแจความสำเร็จ
- School as learning organization ทำโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

- Back to school สายความรับผิดชอบของผู้บริหารทุกระดับต้องย้อนกลับไปที่โรงเรียน
- Focus on classroom คุณภาพการศึกษาเกิดจากห้องเรียน วิद्यฐานะครูต้องประเมิน Performance จากผลงานจริง คือ ห้องเรียน
- Teacher as a key success ผลงานครูพิสูจน์จากฝีมือการสอนและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
- School as learning organization ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ลงสู่ห้องเรียน เป็นผู้นำวง PLC ด้วยตนเอง

อ้างอิง : สำนักงาน ก.ค.ศ.

/สรุป...

สรุปสาระสำคัญ
มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครู
และบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕
มีผลใช้บังคับนับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคุณภาพการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานวิทยฐานะ

๑.๑ หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงานการสอน
(๑) ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	รายละเอียด
๑. ด้านการจัดการเรียนรู้	๑.๑ นำผลการวิเคราะห์หลักสูตร มาจัดทำโครงสร้างรายวิชาและแผนการจัดการเรียนการสอน กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ในหน่วยการเรียนรู้ กำหนดวัตถุประสงค์ และผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะ และการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ ๑.๒ ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้โดยออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร ๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมผู้เรียนให้พัฒนาเต็มตามศักยภาพเรียนรู้และทำงานร่วมกัน ๑.๔ เลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิด ๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ๑.๖ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้นวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ๑.๗ อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยม ความเป็นไทยที่ดีงาม
๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนในรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาส่งเสริมและแก้ปัญหาผู้เรียน

/ลักษณะ...

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	รายละเอียด
	๒.๓ ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ๒.๔ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองหรือผู้เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน
๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	๓.๑ เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องอยู่เสมอ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพครู มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน ๓.๒ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

(๒) ตำแหน่งครู

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	รายละเอียด
๑. ด้านการจัดการเรียนรู้	๑.๑ สร้างและพัฒนาหลักสูตร โดยจัดทำโครงสร้างรายวิชาและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ในหน่วยการเรียนรู้ กำหนดวัตถุประสงค์และผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ ๑.๒ ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้โดยออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร ๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมผู้เรียนให้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน ๑.๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสามารถสร้างนวัตกรรมได้ ๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ๑.๖ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ๑.๗ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ๑.๘ อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม

/ลักษณะ...

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	รายละเอียด
๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนในรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาส่งเสริมและแก้ปัญหาผู้เรียน ๒.๓ ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ๒.๔ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชา และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน
๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพครู ความรอบรู้ ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน ๓.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนา นวัตกรรมจัดการเรียนรู้

๑.๒ คุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะครู

คุณภาพการปฏิบัติงาน	รายละเอียด
๑. ครูชำนาญการ	มีความสามารถ และทักษะในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยแสดงให้เห็นว่าเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการคิด ค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง สร้างแรงบันดาลใจ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน
๒. ครูชำนาญการพิเศษ	มีความสามารถ และทักษะการริเริ่มพัฒนาในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยแสดงให้เห็นว่าเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการคิด ค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง สร้างแรงบันดาลใจ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อแก้ไขปัญหา ริเริ่มคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น

/คุณภาพ...

คุณภาพการปฏิบัติงาน	รายละเอียด
	พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี
๓. ครูเชี่ยวชาญ	มีความสามารถ และทักษะการคิดค้นและปรับเปลี่ยนในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยแสดงให้เห็นว่าเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการคิด ค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง สร้างแรงบันดาลใจ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อแก้ไขปัญหา ริเริ่ม คิดค้น พัฒนา และปรับเปลี่ยนนวัตกรรมให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษากับผู้อื่น
๔. ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	มีความสามารถ และทักษะการสร้างการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยแสดงให้เห็นว่าเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการคิด ค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง สร้างแรงบันดาลใจ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อแก้ไขปัญหา ริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน เผยแพร่และขยายผลนวัตกรรมและงานวิจัย จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ให้คำปรึกษากับผู้อื่น และเป็นผู้นำ

๑.๓ หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา

(๑) ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	รายละเอียด
๑. ด้านการบริหารวิชาการ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ	๑.๑ พัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ วางแผน ตรวจสอบ ทบทวน จัดทำ และพัฒนาหลักสูตร ประสานงานวิชาการ และนำหลักสูตรไปใช้ ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะ และการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ ๑.๒ ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ และมีความพร้อมในการดำรงชีวิตในปัจจุบันและอนาคต ๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้ ๑.๔ นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของครู โดยส่งเสริม

/ลักษณะ...

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	รายละเอียด
	กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างและสนับสนุนให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ๑.๕ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ๑.๖ จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
๒. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒.๑ บังคับบัญชาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และบริหารกิจการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ๒.๒ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารงานทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ๒.๔ บริหารกิจการผู้เรียน จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ๒.๕ จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ
๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	๓.๑ กำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกับครู คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน เพื่อเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และคุณภาพผู้เรียน ๓.๒ นำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปปฏิบัติ ส่งเสริมสนับสนุน กำกับ และติดตาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด ๓.๓ สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และผู้เรียน ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต ๓.๔ สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน
๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย	๔.๑ สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับผู้เรียน ครู คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ปกครอง ผู้เกี่ยวข้อง ชุมชนและเครือข่าย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การดูแลช่วยเหลือและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

/ลักษณะ...

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	รายละเอียด
	๔.๒ จัดระบบการให้บริการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประสานความร่วมมือกับชุมชน และเครือข่ายในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น
๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	๕.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพผู้บริหาร สถานศึกษา และความรู้รอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น ๕.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนา การจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา ๕.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงการพัฒนา นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน ๕.๔ สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

(๒) ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	รายละเอียด
๑. ด้านการบริหารวิชาการ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ	๑.๑ พัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ วางแผน ตรวจสอบ ทบทวน จัดทำ และพัฒนา หลักสูตร ประสานงานวิชาการ และนำหลักสูตรไปใช้ ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะ และการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ ๑.๒ ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ และมีความพร้อมในการดำรงชีวิตในปัจจุบันและอนาคต ๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้ ๑.๔ นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของครู โดยส่งเสริม กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างและสนับสนุน ให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ๑.๕ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา เพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ๑.๖ จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
๒. ด้านการบริหารจัดการ สถานศึกษา	๒.๑ บังคับบัญชาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากร ในสถานศึกษา และบริหารกิจการ

/ลักษณะ...

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	รายละเอียด
	ของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ๒.๒ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานศึกษา ให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ๒.๔ บริหารกิจการผู้เรียน จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้ผู้เรียน มีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ๒.๕ จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ
๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	๓.๑ กำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน เพื่อเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียน ๓.๒ นำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาไปปฏิบัติ ส่งเสริมสนับสนุน กำกับ และติดตาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด ๓.๓ สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา และผู้เรียน ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต ๓.๔ สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน
๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย	๔.๑ สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้เกี่ยวข้อง ชุมชนและเครือข่าย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การดูแลช่วยเหลือและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ๔.๒ จัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่าย ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียนสถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น

/ลักษณะ...

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	รายละเอียด
๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	๕.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพผู้บริหาร สถานศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น ๕.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนา การจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา ๕.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมจัดการ เรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน ๕.๔ สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

(๓) ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	รายละเอียด
๑. ด้านการบริหารวิชาการ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ	๑.๑ พัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ วางแผน ตรวจสอบ ทบทวน จัดทำ และพัฒนา หลักสูตร ประสานงานวิชาการ และนำหลักสูตรไปใช้ ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะ และการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ ๑.๒ ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ และมีความพร้อมในการดำรงชีวิตในปัจจุบันและอนาคต ๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้ ๑.๔ นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของครู โดยส่งเสริม กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างและสนับสนุน ให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ๑.๕ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา เพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ๑.๖ จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
๒. ด้านการบริหารจัดการ สถานศึกษา	๒.๑ บังคับบัญชาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากร ในสถานศึกษา และบริหารกิจการ ของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ๒.๒ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และเป็นไปตามหลักบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี

/ลักษณะ...

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	รายละเอียด
	๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานศึกษา ให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ๒.๔ บริหารกิจการผู้เรียน จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้ผู้เรียน มีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ๒.๕ จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ ๒.๖ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการ สถานศึกษา
๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง เชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	๓.๑ กำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูล เชิงประจักษ์เป็นฐาน เพื่อเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาสถานศึกษา และคุณภาพผู้เรียน ๓.๒ นำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาไปปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ และติดตาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด ๓.๓ สร้างหรือइनนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา และผู้เรียน ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิต ได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต ๓.๔ สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรมในสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน
๔. ด้านการบริหารงานชุมชน และเครือข่าย	๔.๑ สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับผู้เรียน ครู คณะกรรมการ สถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้เกี่ยวข้อง ชุมชนและเครือข่าย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การดูแลช่วยเหลือและพัฒนาคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้เรียน ๔.๒ จัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับชุมชน และเครือข่าย ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น
๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	๕.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพผู้บริหาร สถานศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น ๕.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนา

/ลักษณะ...

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	รายละเอียด
	การจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา ๕.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน ๕.๔ สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๑.๔ คุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

คุณภาพการปฏิบัติงาน	รายละเอียด
๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ชำนาญการ	มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการและแก้ไขปัญหา การบริหารงานทุกด้าน มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และเหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พัฒนาตนเอง พัฒนาศักยภาพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ชำนาญการพิเศษ	มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนา การบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้สูงขึ้น พัฒนาตนเอง พัฒนาศักยภาพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี
๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เชี่ยวชาญ	มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนา การบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมจัดการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

/คุณภาพ...

คุณภาพการปฏิบัติงาน	รายละเอียด
	ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และนำไปเผยแพร่ได้ มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้สูงขึ้น พัฒนาตนเอง พัฒนางานวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษากับผู้อื่น

๑.๕ คุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

คุณภาพการปฏิบัติงาน	รายละเอียด
๑. รองผู้อำนวยการชำนาญการ	มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการและแก้ไขปัญหา การบริหารงานทุกด้าน มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และเหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา พัฒนาตนเอง พัฒนางานวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
๒. รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น พัฒนาตนเอง พัฒนางานวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี
๓. รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม การจัดการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

/คุณภาพ...

คุณภาพการปฏิบัติงาน	รายละเอียด
	ในสถานศึกษา และนำไปเผยแพร่ได้ มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาให้สูงขึ้น พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษากับผู้อื่น

๑.๖ คุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษา

คุณภาพการปฏิบัติงาน	รายละเอียด
๑. ผู้อำนวยการชำนาญการ	มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหาร การเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงาน ชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการและแก้ไขปัญหา การบริหารงานทุกด้าน มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และเหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
๒. ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหาร การเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงาน ทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี

/คุณภาพ...

คุณภาพการปฏิบัติงาน	รายละเอียด
๓. ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหาร การเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงาน ทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม การจัดการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา และนำไปเผยแพร่ได้ มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาให้สูงขึ้น พัฒนาตนเอง พัฒนางานวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษากับผู้อื่น
๔. ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ	มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหาร การเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงาน ทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม การจัดการศึกษาและงานวิจัย ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษา เผยแพร่และขยายผลในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่าง และเป็นที่ยอมรับ มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น พัฒนาตนเอง พัฒนางานวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ให้คำปรึกษากับผู้อื่น และเป็นผู้นำ

๑.๗ หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	รายละเอียด
๑. ด้านการนิเทศการศึกษา	๑.๑ ออกแบบ จัดทำแผนการนิเทศการศึกษา ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ มาตรฐานการศึกษาชาติ และหลักสูตร รวมทั้งนโยบาย จุดเน้น สภาพแวดล้อม ปัญหาและความต้องการจำเป็น ให้ครู สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา สามารถจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ๑.๒ คัดสรร สร้าง พัฒนา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย หรือวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม ให้สอดคล้องกับ

/ลักษณะ...

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	รายละเอียด
	แผนการนิเทศการศึกษา เพื่อช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครู สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผล ๑.๓ นิเทศ ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยง ส่งเสริม และสนับสนุน การพัฒนางานวิชาการ ประสานงานกับหน่วยงาน สถานประกอบการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ให้ครู สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผล ๑.๔ รายงานผลการนิเทศ โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สะท้อนผลการนิเทศต่อครู สถานศึกษา หน่วยงาน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศ ในการพัฒนางานวิชาการ และการจัดการศึกษาที่เกิดผลสัมฤทธิ์สูง
๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการศึกษา	๒.๑ วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายและความต้องการจำเป็น สังเคราะห์สารสนเทศ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน เพื่อวางแผนการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษา ๒.๒ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร และสถานประกอบการ รวมถึงภูมิปัญญา หรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา การจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา ๒.๓ ติดตามประเมินผลการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ให้สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผลตามพันธกิจ
๓. ด้านการพัฒนาตนเองและ วิชาชีพ	๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพ ศึกษานิเทศก์ และความรู้ในเนื้อหาที่นิเทศให้สูงขึ้น ๓.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนา การจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา ๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่มีผลต่อคุณภาพครูและนักเรียน

๑.๘ คุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะศึกษานิเทศก์

คุณภาพการปฏิบัติงาน	รายละเอียด
๑. ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นว่ามีกรอบแบบ และจัดทำแผนการนิเทศการศึกษา คัดสรร สร้าง พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ให้สอดคล้องกับแผนการนิเทศการศึกษา ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา ส่งเสริมพัฒนางานวิชาการ ของหน่วยงานการศึกษา ประสานงานกับหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเน้นการมีส่วนร่วม และจัดทำรายงานผลการนิเทศการศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหา

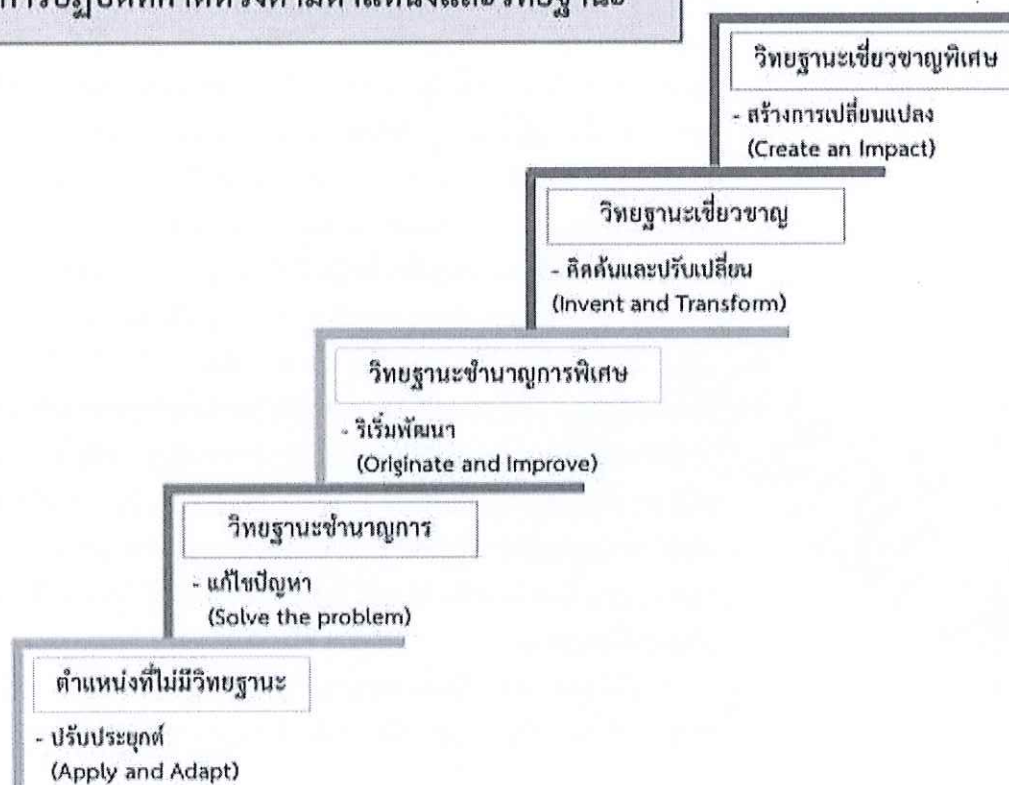
/คุณภาพ...

คุณภาพการปฏิบัติงาน	รายละเอียด
	และให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการแก้ปัญหาการนิเทศการศึกษาให้มีผลต่อคุณภาพครูและนักเรียน
๒. ศึกษาวิเคราะห์งานวิชาการพิเศษ	มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นว่ามีการออกแบบ และจัดทำแผนการนิเทศการศึกษา คัดสรร สร้าง พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ให้สอดคล้องกับแผนการนิเทศการศึกษา ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา ส่งเสริมพัฒนางานวิชาการ ของหน่วยงานการศึกษา ประสานงานกับหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเน้นการมีส่วนร่วม และจัดทำรายงานผลการนิเทศการศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหา ริเริ่ม คิดค้น และพัฒนานวัตกรรมให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพสูงขึ้น พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการนิเทศ การศึกษาให้มีผลต่อคุณภาพครูและนักเรียน เป็นแบบอย่างที่ดี
๓. ศึกษาวิเคราะห์เชี่ยวชาญ	มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นว่ามีการออกแบบ และจัดทำแผนการนิเทศการศึกษา คัดสรร สร้าง พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ให้สอดคล้องกับแผนการนิเทศการศึกษา ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา ส่งเสริมพัฒนางานวิชาการ ของหน่วยงานการศึกษา ประสานงานกับหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเน้นการมีส่วนร่วม และจัดทำรายงานผลการนิเทศการศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหา ริเริ่ม คิดค้น พัฒนา และปรับเปลี่ยนนวัตกรรมให้ผู้รับการนิเทศพัฒนา การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพสูงขึ้น พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการนิเทศ การศึกษาให้มีผลต่อคุณภาพครูและนักเรียน เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้ นำ และสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ
๔. ศึกษาวิเคราะห์เชี่ยวชาญพิเศษ	มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นว่ามีการออกแบบ และจัดทำแผนการนิเทศการศึกษา คัดสรร สร้าง พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ให้สอดคล้องกับแผนการนิเทศการศึกษา ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา ส่งเสริมพัฒนางานวิชาการ

คุณภาพการปฏิบัติงาน	รายละเอียด
	ของหน่วยงานการศึกษา ประสานงานกับหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเน้นการมีส่วนร่วม และจัดทำรายงานผลการนิเทศการศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหา ริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน เผยแพร่และขยายผลนวัตกรรมและงานวิจัย จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการนิเทศ การศึกษาให้มีผลต่อคุณภาพครูและนักเรียน เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำ และสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อวงวิชาชีพ

ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ

ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ



อ้างอิง : สำนักงาน ก.ค.ศ.

/สรุป...

สรุปสาระสำคัญ
มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครู
และบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕
มีผลใช้บังคับนับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

๑. ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

๑.๑ การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งครูศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาทุกปีงบประมาณ ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน
๑	ครู	(๑) กรณีโรงเรียนให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ทุกปีงบประมาณ (เริ่มวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี – ๓๐ กันยายนปีถัดไป) เสนอต่อ ผอ.สถานศึกษา นั้น เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ กรณี ผอ.สถานศึกษา ไม่สามารถรับข้อตกลงในการพัฒนางานได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ก็ตาม ให้เสนอ ผอ.สำนักงานการศึกษา หรือ ผอ.กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา ของ อบท. นั้น เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบกรณีมีเหตุผลความจำเป็นไม่สามารถดำเนินการได้ให้เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณากำหนดผู้ให้ความเห็นชอบข้อตกลงตามความเหมาะสม (๒) กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ทุกปีงบประมาณ (เริ่มวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี – ๓๐ กันยายน ปีถัดไป) เสนอต่อ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นั้น เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ กรณี ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไม่สามารถรับข้อตกลงในการพัฒนางานได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ก็ตาม ให้เสนอ ผอ.สำนักงานการศึกษา หรือ ผอ.กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา ของ อบท. นั้น เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบกรณีมีเหตุผลความจำเป็นไม่สามารถดำเนินการได้ให้เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณากำหนดผู้ให้ความเห็นชอบข้อตกลงตามความเหมาะสม กรณีย้ายระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับ ผอ.สถานศึกษา หรือ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี ด่วนส่งทันที

ที่	ตำแหน่ง	การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน
๒	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ทุกปีงบประมาณ (เริ่มวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี – ๓๐ กันยายน ปีถัดไป) เสนอต่อ ผอ. สำนักการศึกษา หรือ ผอ.กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษาของ อปท. นั้น เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบกรณี ผอ.สำนักการศึกษา หรือ ผอ.กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา ของ อปท. นั้น ไม่สามารถรับข้อตกลงในการพัฒนางานได้ ไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ก็ตาม ให้เสนอปลัด อปท. เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบกรณีมีเหตุผลความจำเป็นไม่สามารถดำเนินการได้ให้เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณากำหนดผู้ให้ความเห็นชอบข้อตกลงตามความเหมาะสม กรณีย้ายระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน กับ ผอ.สำนักการศึกษา หรือ ผอ.กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา ของ อปท. นั้น ดันสังกัดใหม่
๓	รอง ผอ.สถานศึกษา	ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ทุกปีงบประมาณ (เริ่มวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี – ๓๐ กันยายน ปีถัดไป) เสนอต่อ ผอ. สถานศึกษา นั้น เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ กรณี ผอ.สถานศึกษา ไม่สามารถรับข้อตกลงในการพัฒนางานได้ ไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ก็ตาม ให้เสนอ ผอ.สำนักการศึกษา หรือ ผอ.กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา ของ อปท. นั้น เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบกรณีมีเหตุผลความจำเป็นไม่สามารถดำเนินการได้ให้เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณากำหนดผู้ให้ความเห็นชอบข้อตกลงตามความเหมาะสม กรณีย้ายระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน กับ ผอ.สถานศึกษา ดันสังกัดใหม่
๔	ผอ.สถานศึกษา ศึกษานิเทศก์	ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ทุกปีงบประมาณ (เริ่มวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี – ๓๐ กันยายน ปีถัดไป) เสนอต่อ ผอ.สำนักการศึกษา หรือ ผอ.กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา ของ อปท. นั้น เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบกรณี ผอ.สำนักการศึกษา หรือ ผอ.กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา ของ อปท. นั้น ไม่สามารถรับข้อตกลงในการพัฒนางานได้ ไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ก็ตาม ให้เสนอปลัด อปท. เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบกรณีมีเหตุผลความจำเป็นไม่สามารถดำเนินการได้ให้เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณากำหนดผู้ให้ความเห็นชอบข้อตกลงตามความเหมาะสม กรณีย้ายระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน กับ ผอ.สำนักการศึกษา หรือ ผอ.กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา ของ อปท. นั้น ดันสังกัดใหม่

๑.๒ องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน

ที่	ตำแหน่ง	องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน
๑	ครู	<u>ส่วนที่ ๑</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๑. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ๒. ผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ <u>ส่วนที่ ๒</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
๒	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รอง ผอ.สถานศึกษา ผอ.สถานศึกษา	<u>ส่วนที่ ๑</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๑. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และมีภาระงานตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ๒. ผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ <u>ส่วนที่ ๒</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา
๓	ศึกษานิเทศก์	<u>ส่วนที่ ๑</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๑. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และมีภาระงานตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ๒. ผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ <u>ส่วนที่ ๒</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

๑.๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

ที่	ตำแหน่ง	การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง
๑	ครู	ให้นายก อบท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย ๑. กรณีโรงเรียน (๑) ผอ.สถานศึกษา นั้น เป็นประธาน (๒) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือครูผู้สอนจากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้นที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน กรณี ผอ.สถานศึกษา นั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของครูด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้ง ผอ.สถานศึกษา โกล่เคียง หรือ ผอ.สำนักการศึกษา หรือ ผอ.กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา ของ อบท. นั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน ๒. กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นั้น เป็นประธาน (๒) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือครูผู้สอนจากสถานศึกษาหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้นที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน กรณี ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของครูด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้ง ผอ.สถานศึกษา หรือ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โกล่เคียง หรือ ผอ.สำนักการศึกษา หรือ ผอ.กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา ของ อบท. นั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน ๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงดังกล่าว อาจพิจารณาแต่งตั้งได้มากกว่า ๑ คณะ ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน ครู และบริบทของสถานศึกษา
๒	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ให้นายก อบท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย ๑. ผอ.สำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา นั้น เป็นประธานกรรมการ ๒. ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และ

ที่	ตำแหน่ง	การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง
		ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือ ผอ.สถานศึกษา จากสถานศึกษาอื่น ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ผอ.ชำนาญการพิเศษ หรือ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่น ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน กรณี ผอ.สำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา นั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้ง ผอ.สำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา ใกล้เคียง หรือ ผอ.สถานศึกษา ใกล้เคียง หรือปลัด อบต.นั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน
๓	รอง ผอ.สถานศึกษา	ให้นายก อบต. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย ๑. ผอ.สถานศึกษา นั้น เป็นประธานกรรมการ ๒. ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือ ผอ.สถานศึกษา จากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ผอ.ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน กรณี ผอ.สถานศึกษา นั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของรอง ผอ.สถานศึกษา ด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้ง ผอ.สถานศึกษา ใกล้เคียง หรือ ผอ.สำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา นั้น หรือปลัด อบต. นั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน
๔	ผอ.สถานศึกษา	ให้นายก อบต. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย ๑. ผอ.สำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา นั้น เป็นประธานกรรมการ ๒. ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน กรณี ผอ.สำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา นั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของ ผอ.สถานศึกษา ด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้ง ผอ.สำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา ใกล้เคียง หรือปลัด อบต. นั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

/ที่...

ที่	ตำแหน่ง	การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง
๕	ศึกษานิเทศก์	ให้นายก อบท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย ๑. ผอ.สำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา นั้น เป็นประธานกรรมการ ๒. ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน กรณี ผอ.สำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา นั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของศึกษานิเทศก์ด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้ง ผอ.สำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา ใกล้เคียง หรือปลัด อบท. นั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

๑.๔ เกณฑ์การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

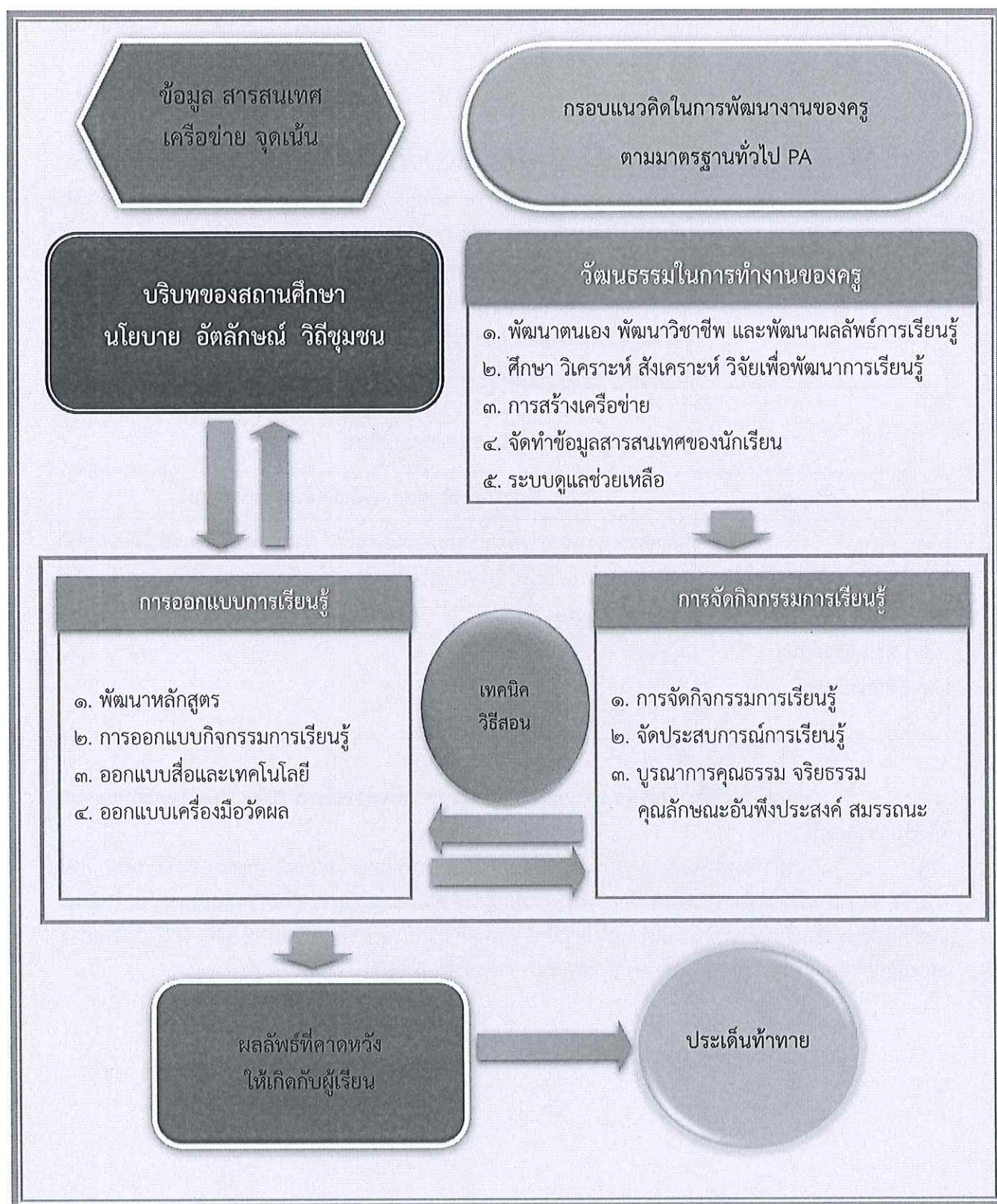
ที่	ตำแหน่ง	เกณฑ์การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง
๑	ครู	มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง “ผ่านเกณฑ์” โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ และมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
๒	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๓	รอง ผอ.สถานศึกษา	
๔	ผอ.สถานศึกษา	
๕	ศึกษานิเทศก์	

๒. การดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญ ในตำแหน่ง และวิทยฐานะ ที่ได้รับการแต่งตั้ง

กำหนดให้นำผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ตามข้อ ๑ มาเป็นเงื่อนไขในการดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญ ในตำแหน่ง และวิทยฐานะ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งตำแหน่งครู ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

/กระบวนกร...

กระบวนการพัฒนางานของผู้ดำรงตำแหน่งครู



๑. แนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้ดำรงตำแหน่งครู (แบบ PA ๑/ส)

๑.๑ ตำแหน่งครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา)

"ข้อตกลงในการพัฒนางาน" (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่ผู้ดำรงตำแหน่งครูที่ได้เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมิน (ปีงบประมาณ) จะพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตรให้สูงขึ้น และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งครูและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับนโยบายกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และสอดคล้องกับบริบทและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนของผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี ได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

องค์ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู

๑.๑ ภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๑.๒ งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วย

ประเด็นท้าทาย เรื่อง.....

๒.๑ สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้และคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

๒.๒ วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

๒.๓ ผลลัพธ์การพัฒนางานที่คาดหวัง

- เชิงปริมาณ

- เชิงคุณภาพ

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู

๑. ภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

ภาระงานตำแหน่งครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง จำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอน งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ งานมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

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

๑.๒ งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา เช่น การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดประสบการณ์ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และแผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (IP) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การประเมินพัฒนาการเด็ก การสร้างและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน เป็นต้น

/๑.๓ งาน...

๑.๓ งานการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป เพื่อร่วมมือร่วมใจกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยมีมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านกระบวนการทำงานอย่างมืออาชีพ ตลอดจนร่วมดำเนินการวางแผนอย่างเป็นระบบ ตั้งเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร่วมกันดำเนินการ ร่วมสะท้อนผลการทำงาน และร่วมพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น อย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมหรือชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

๑.๔ งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง งานส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เช่น ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าสายชั้น การประกันคุณภาพการศึกษา ช่วยปฏิบัติงานการบริหารและจัดการศึกษา ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป เป็นต้น

๑.๕ งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น หมายถึง การปฏิบัติงานที่ตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด

จำนวนชั่วโมงภาระงานขั้นต่ำ

ระดับการศึกษา/ประเภท	จำนวนชั่วโมงสอน ตามตารางสอน (ข้อ ๑.๑)	จำนวนชั่วโมงภาระงานขั้นต่ำ ตาม (ข้อ ๑.๑) และข้ออื่น ๆ (ข้อ ๑.๒ - ๑.๕)
๑. ปฐมวัย	ไม่ต่ำกว่า ๖ ชั่วโมง/สัปดาห์	ไม่ต่ำกว่า ๑๔ ชั่วโมง/สัปดาห์
๒. ประถมศึกษา ๓. มัธยมศึกษา (รวมโรงเรียนวัดอุปถัมภ์พิเศษ หรือโรงเรียนจัดการเรียนรวม)	ไม่ต่ำกว่า ๑๒ ชั่วโมง/สัปดาห์	ไม่ต่ำกว่า ๒๐ ชั่วโมง/สัปดาห์
๔. การศึกษาพิเศษ เฉพาะความพิการ และศูนย์การศึกษาพิเศษ	ไม่ต่ำกว่า ๖ ชั่วโมง/สัปดาห์	ไม่ต่ำกว่า ๑๘ ชั่วโมง/สัปดาห์

๒. งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู

เป็นงานที่ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบและสายงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งครู ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทั้ง ๓ ด้าน จำนวน ๑๕ ตัวชี้วัด ได้แก่

๒.๑ ด้านการจัดการเรียนรู้	จำนวน ๘ ตัวชี้วัด
๒.๒ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	จำนวน ๔ ตัวชี้วัด
๒.๓ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	จำนวน ๓ ตัวชี้วัด

/แนวทาง...

แนวทางการเขียนลักษณะงานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู (แบบ PA ๑/ส)

๑. งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนาตามข้อตกลงใน ๑ รอบการประเมิน (รอบปีงบประมาณ) ต้องเป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และให้นำเสนอรายวิชาหลักที่ทำการสอน โดยเสนอในภาพรวมของรายวิชาหลักที่ทำการสอนทุกระดับชั้น ในกรณีที่สอนหลายรายวิชาสามารถเลือกรายวิชาใดวิชาหนึ่งได้ โดยจะต้องแสดงให้เห็นการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู และคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน (แบบ PA ๒/ส)

๒. กรอบการเขียนงาน (Tasks)

๑) ระบุรายวิชาหลัก

๒) เขียนแยกรายข้อในแต่ละด้าน (ควรเป็นรายวิชาที่สอนต่อเนื่องในภาคเรียนต่อไป) ในแต่ละด้านควรเขียนให้เห็นว่าต้องการทำอะไร ทำอย่างไร และมีแนวคิด วิธีการทำเป็นอย่างไร

๓) แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู ได้แก่

กรณียังไม่มีวิทยฐานะ

ครูผู้ช่วย	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	ปฏิบัติและเรียนรู้
* (ครูผู้ช่วยไม่ต้องทำ PA) *		
ครู	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	ปรับประยุกต์

กรณีมีวิทยฐานะ

ครูชำนาญการ	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	แก้ไขปัญหา
ครูชำนาญการพิเศษ	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	ริเริ่ม พัฒนา
ครูเชี่ยวชาญ	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	คิดค้น ปรับเปลี่ยน
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	สร้างการเปลี่ยนแปลง

๓. ผลลัพธ์ (Outcomes) ที่เกิดขึ้นจากรายละเอียดของงาน (Tasks) ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ที่คาดหวังจะให้เกิดอะไรขึ้นกับผู้เรียน โดยในแต่ละด้านระบุสิ่งที่เป้าหมายสุดท้ายที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน

ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน หมายความว่า ความรู้ ทักษะ เจตคติ ความคิด พฤติกรรม คุณลักษณะตามจุดประสงค์ หรือสมรรถนะของผู้เรียนตามหลักสูตร คุณธรรม จริยธรรม ที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือมีพัฒนาการมากขึ้น เมื่อผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติตามกระบวนการหรือกิจกรรมที่ครูออกแบบและดำเนินการ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก "ผลงาน" (Product) หรือ "ผลการปฏิบัติ" (performance) ของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังการเรียนรู้

๔. ตัวชี้วัด (Indicators) หรือตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators : KPIs) เป็นดัชนีชี้วัดหรือหน่วยวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดขึ้น โดยเป็นหน่วยวัดที่ควรมีผลเป็นตัวเลขที่นับได้จริง และต้องสื่อถึงเป้าหมายในการปฏิบัติงานสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อสร้างความชัดเจนในการกำหนดติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ตัวชี้วัดมี ๒ ประเภท คือ

๔.๑ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ มีค่าเป็นตัวเลข เช่น จำนวนคน น้ำหนัก งบประมาณ ร้อยละ และระยะเวลา

๔.๒ ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ เป็นตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้น เพื่อวัดสิ่งที่ไม่สามารถวัดได้ในเชิงปริมาณ ส่วนมากเป็นสิ่งที่ได้จากการสังเกต การรับรู้ทางความรู้สึก มีหน่วยวัด เช่น คุณภาพชีวิต ความพึงพอใจของผู้รับบริการ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ตามมาตรฐาน/หลักเกณฑ์ที่กำหนด

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

โดยผู้ดำรงตำแหน่งครูต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน สร้างการเปลี่ยนแปลง แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับข้อมูลสารสนเทศ เครือข่าย จุดเน้น เป้าหมาย บริบท อัตลักษณ์ของสถานศึกษา วิถีชุมชน นโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกระทรวงมหาดไทย

การตั้งชื่อประเด็นท้าทาย ให้ระบุตัวแปรที่ต้องการพัฒนา นวัตกรรมที่นำมาพัฒนา และกลุ่มผู้เรียนที่ต้องการพัฒนา...

โดยบอกลักษณะของการพัฒนา (จะทำอะไร เช่น การพัฒนา....., การแก้ปัญหา....., การสร้าง..... ฯลฯ) ระบุตัวแปรที่ต้องพัฒนา ระบุกลุ่มผู้เรียนที่ต้องพัฒนา และกำหนดระยะเวลาในการพัฒนา

๑. สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้และคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

เขียนบรรยายถึงสภาพปัญหาจากการวิเคราะห์ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่ผู้จัดทำข้อตกลงเลือกมาเป็นประเด็นท้าทาย อาจจะระบุถึงผลการวิเคราะห์และแหล่งที่มาของข้อมูลที่เชื่อถือได้ ตามบริบทของสถานศึกษาการศึกษา (ข้อมูลสารสนเทศ เครือข่าย จุดเน้น เป้าหมาย บริบท อัตลักษณ์ของสถานศึกษา วิถีชุมชน)

กรอบการเขียน

๑.๑ เน้นเขียนเป็นความเรียงจากใหญ่ไปย่อย

๑.๒ กล่าวถึงสภาพการจัดการเรียนการสอน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ในปัจจุบันว่าภาพรวมเป็นอย่างไร

๑.๓ อธิบายถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ด้วยการระบุสภาพปัญหาในรายวิชาที่สอนว่าเกิดปัญหาอย่างไร ซึ่งสามารถระบุระดับผลการเรียนรู้ของผู้เรียนว่าอยู่ในระดับใด

๑.๔ การหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาคือ ทรัพยากร/รูปแบบ/วิธีการ/นวัตกรรม/วิธีการสอน เพื่อนำเสนอ

๑.๕ สรุปแนวทางประกอบการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ทั้งนี้ควรให้มีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ใช้ในการเรียนการสอน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ต่อเนื่องกัน

/๒. วิธีการ...

๒. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

เขียนบรรยายโดยระบุถึงวิธีการ หรือสื่อ หรือนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการแก้ไข ปัญหาผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตามบริบทของสถานศึกษา อาจระบุถึงเครื่องมือ กระบวนการ หรือขั้นตอนในการดำเนินการให้บรรลุผลตามเป้าหมายของประเด็นท้าทาย

กรอบการเขียน

๒.๑ แสดงให้เห็นลำดับขั้นตอนการดำเนินการ การสร้าง การพัฒนานวัตกรรมหรือใช้แนวคิด กระบวนการพัฒนาคุณภาพตามวงจร PDCA

๒.๒ ระบุถึงการพัฒนาเครื่องมือ สื่อต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น เครื่องวัดประเมินผล การทดลอง การประกอบกิจกรรม การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนการเผยแพร่

๒.๓ ระยะเวลาที่กำหนด

๒.๔ สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งครูและวิทยฐานะ

๒.๕ การนำเครื่องมือ นวัตกรรม สื่อหรือเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๒.๖ นำไปใช้และจัดทำรายงาน

๓. ผลลัพธ์การพัฒนาคาดหวัง

หมายถึง การระบุผลลัพธ์สุดท้าย (Outcomes) ที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินงาน ได้แก่ สมรรถนะของผู้เรียน หรือความรู้ ทักษะเจตคติ ความคิด พฤติกรรม หรือคุณลักษณะตามจุดประสงค์ ของหลักสูตร ที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี หรือมีพัฒนาการมากขึ้น ที่ปรากฏภายหลังการเรียนรู้ โดยจะระบุ ทั้งผลที่เป็นเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยระบุสิ่งที่ทำได้ชัดเจน

๓.๑ เชิงปริมาณ

เขียนระบุถึงตัวเลขตามหน่วยที่กำหนดขึ้นสำหรับใช้วัดสิ่งที่นับได้ เป็นรูปธรรม และมีความชัดเจน เช่น ความถี่ ร้อยละ อัตราส่วน หรือเป็นจำนวนตัวเลขธรรมดาก็ได้ โดยแสดงให้เห็นถึง การที่ผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาหรือไม่ เช่น เด็กร้อยละ ๗๐ มีพัฒนาการกล้ามเนื้อเล็กสัมพันธ์กับสายตา เป็นไปตามค่าเป้าหมาย, เด็กร้อยละ ๖๐ มีพัฒนาการด้านการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารในระดับดี, นักเรียน มีความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์สุโขทัยร้อยละ ๘๐, นักเรียนร้อยละ ๘๐ มีทักษะในการบวก ลบ เลขหลักเดียว อยู่ในระดับมาก, นักเรียนร้อยละ ๗๐ มีคุณลักษณะด้านความใฝ่รู้ในระดับดีมาก เป็นต้น

๓.๒ เชิงคุณภาพ

เขียนระบุถึงคุณภาพของผู้เรียนที่จะได้รับการพัฒนาและจะไม่เป็นค่าเชิงปริมาณ แต่จะแสดงถึงสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ ทศคติ ความเห็น ความสามารถ ความคงทนถาวร ความสมบูรณ์ หรืออื่น ๆ เช่น เด็กมีพัฒนาการกล้ามเนื้อเล็กสัมพันธ์กับสายตาเหมาะสมตามวัย, เด็กมีพัฒนาการด้านการใช้ภาษา เพื่อการสื่อสารเหมาะสมตามวัย, นักเรียนมีความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์สุโขทัยตามค่าเป้าหมายของหน่วยการเรียนรู้ อย่างถูกต้องและครบถ้วน, นักเรียนมีทักษะในการบวก ลบ เลขหลักเดียวตามค่าเป้าหมายของหน่วยการเรียนรู้ อย่างถูกต้องและครบถ้วน, นักเรียนมีคุณลักษณะด้านความใฝ่รู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ เป็นต้น

/๑.๒ ตำแหน่งครู...

๑.๒ ตำแหน่งครู ระดับอาชีวศึกษา

"ข้อตกลงในการพัฒนางาน" (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่ผู้ดำรงตำแหน่งครูที่ได้เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมิน (รอบปีงบประมาณ) จะพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตรให้สูงขึ้น และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งครูและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับนโยบายกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และสอดคล้องกับบริบทและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนของผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

องค์ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู

๑.๑ ภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๑.๒ งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วย

ประเด็นท้าทาย เรื่อง.....

๒.๑ สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้และคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

๒.๒ วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

๒.๓ ผลลัพธ์การพัฒนาคาดหวัง

- เชิงปริมาณ

- เชิงคุณภาพ

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู

๑. ภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

ภาระงานตำแหน่งครู ระดับการอาชีวศึกษา หมายถึง จำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอน งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ งานการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

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

๑.๒ งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา เช่น การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดประสบการณ์ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และแผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (IP) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การประเมินพัฒนาการเด็ก การสร้างและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน เป็นต้น

/๑.๓ งานการ...

๑.๓ งานการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป เพื่อร่วมมือร่วมใจกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนา การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านกระบวนการทำงานอย่างมืออาชีพ ตลอดจนร่วมดำเนินการวางแผน อย่างเป็นระบบ ตั้งเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร่วมกันดำเนินการ ร่วมสะท้อนผลการทำงาน และร่วมพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น อย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมหรือชุมชนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน

๑.๔ งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง งานส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา เช่น ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าสายชั้น การประกันคุณภาพการศึกษา ช่วยปฏิบัติงานการบริหารและจัดการศึกษา ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป เป็นต้น

๑.๕ งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น หมายถึง การปฏิบัติงานที่ตอบสนองนโยบาย และจุดเน้นของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด

จำนวนชั่วโมงภาระงานขั้นต่ำ

ระดับการศึกษา	จำนวนชั่วโมงสอน ตามตารางสอน (ข้อ ๑.๑)	จำนวนชั่วโมงภาระงานขั้นต่ำ ตามข้อ ๑.๑ และข้ออื่น ๆ (ข้อ ๑.๒ - ๑.๕)
หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ๑. ปฏิบัติการสอน	ไม่ต่ำกว่า ๑๒ ชั่วโมง/สัปดาห์ หรือไม่ต่ำกว่า ๒๑๖ ชั่วโมง/ ภาคเรียน	ไม่ต่ำกว่า ๑๘ ชั่วโมง/สัปดาห์ หรือไม่ต่ำกว่า ๓๒๔ ชั่วโมง/ภาคเรียน
๒. ปฏิบัติการสอนและปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้าแผนกวิชา หรือหัวหน้างาน	ไม่ต่ำกว่า ๖ ชั่วโมง/สัปดาห์ หรือไม่ต่ำกว่า ๑๐๘ ชั่วโมง/ ภาคเรียน	
๓. ปฏิบัติการสอนและปฏิบัติหน้าที่ ครูที่ปรึกษา	ไม่ต่ำกว่า ๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์ หรือไม่ต่ำกว่า ๑๘๐ ชั่วโมง/ ภาคเรียน	
๔. ปฏิบัติการสอนและปฏิบัติหน้าที่ ครูพี่เลี้ยง ซึ่งต้องดูแลนักเรียนที่พัก ในหอพักของสถานศึกษา	ไม่ต่ำกว่า ๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ หรือไม่ต่ำกว่า ๑๐๘ ชั่วโมง/ ภาคเรียน	
๕. ปฏิบัติการสอนและปฏิบัติหน้าที่ บริการงานวิชาชีพอบรมวิชาชีพ อบรม วิชาชีพสู่ชุมชน คุรุทิศในระบบทวิภาคี คุรุทิศการฝึกงาน	ไม่ต่ำกว่า ๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ หรือไม่ต่ำกว่า ๑๐๘ ชั่วโมง/ ภาคเรียน	

/๒. งานที่...

๒. งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู

เป็นงานที่ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งครูที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทั้ง ๓ ด้าน จำนวน ๑๕ ตัวชี้วัด ได้แก่

๒.๑ ด้านการจัดการเรียนรู้	จำนวน ๘ ตัวชี้วัด
๒.๒ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	จำนวน ๔ ตัวชี้วัด
๒.๓ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	จำนวน ๓ ตัวชี้วัด

แนวทางการเขียนลักษณะงานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู (แบบ PA ๑/ส)

๑. งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนาตามข้อตกลงใน ๑ รอบการประเมิน (รอบปีงบประมาณ) ต้องเป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และให้นำเสนอรายวิชาหลักที่ทำการสอน โดยเสนอในภาพรวมของรายวิชาหลักที่ทำการสอนทุกระดับชั้น ในกรณีที่สอนหลายรายวิชาสามารถเลือกรายวิชาใดวิชาหนึ่งได้ โดยจะต้องแสดงให้เห็นการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู และคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน (แบบ PA ๒/ส)

๒. กรอบการเขียนงาน (Tasks)

๑) ระบุรายวิชาหลัก

๒) เขียนแยกรายข้อในแต่ละด้าน (ควรเป็นรายวิชาที่สอนต่อเนื่องในภาคเรียนต่อไป) ในแต่ละด้านควรเขียนให้เห็นว่าต้องการทำอะไร ทำอย่างไร และมีแนวคิด วิธีการทำเป็นอย่างไร

๓) แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู ได้แก่

กรณียังไม่มีวิทยฐานะ

ครูผู้ช่วย	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	ปฏิบัติและเรียนรู้
* (ครูผู้ช่วยไม่ต้องทำ PA) *		
ครู	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	ปรับปรุงยุค

กรณีมีวิทยฐานะ

ครูชำนาญการ	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	แก้ไขปัญหา
ครูชำนาญการพิเศษ	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	ริเริ่ม พัฒนา
ครูเชี่ยวชาญ	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	คิดค้น ปรับเปลี่ยน
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	สร้างการเปลี่ยนแปลง

๓. ผลลัพธ์ (Outcomes) ที่เกิดขึ้นจากรายละเอียดของงาน (Tasks) ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ที่คาดหวังจะเกิดขึ้นกับผู้เรียน โดยในแต่ละด้านระบุสิ่งที่เป็นเป้าหมายสุดท้ายที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน

ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน หมายความว่า ความรู้ ทักษะ เจตคติ ความคิด พฤติกรรม คุณลักษณะตามจุดประสงค์ หรือสมรรถนะของผู้เรียนตามหลักสูตร คุณธรรม จริยธรรม ที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือมีพัฒนาการมากขึ้น เมื่อผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ ตามกระบวนการหรือกิจกรรมที่ครูออกแบบและดำเนินการ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก "ผลงาน" (Product) หรือ "ผลการปฏิบัติ" (performance) ของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังการเรียนรู้

๔. ตัวชี้วัด (Indicators) หรือตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators : KPIs) เป็นดัชนีชี้วัดหรือหน่วยวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดขึ้น โดยเป็นหน่วยวัดที่ควรมีผล เป็นตัวเลขที่นับได้จริง และต้องสื่อถึงเป้าหมายในการปฏิบัติงานสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อสร้างความชัดเจนในการกำหนด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ตัวชี้วัดมี ๒ ประเภท คือ

๔.๑ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ มีค่าเป็นตัวเลข เช่น จำนวนคน น้ำหนัก งบประมาณ ร้อยละ และระยะเวลา

๔.๒ ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ เป็นตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้น เพื่อจัดสิ่งที่ไม่สามารถวัดได้ในเชิงปริมาณ ส่วนมากเป็นสิ่งที่ได้จากการสังเกต การรับรู้ทางความรู้สึก มีหน่วยวัด เช่น คุณภาพชีวิต ความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ตามมาตรฐาน/หลักเกณฑ์ ที่กำหนด

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์ การเรียนรู้ของผู้เรียน

โดยผู้ดำรงตำแหน่งครูต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน สร้างการเปลี่ยนแปลง แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับ ข้อมูลสารสนเทศ เครือข่าย จุดเน้น เป้าหมาย บริบท อัตลักษณ์ของสถานศึกษา วิถีชุมชน นโยบายขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกระทรวงมหาดไทย

การตั้งข้อประเด็นท้าทาย ให้ระบุตัวแปรที่ต้องการพัฒนา นวัตกรรมที่นำมาพัฒนา และกลุ่มผู้เรียนที่ต้องการพัฒนา...

โดยบอกลักษณะของการพัฒนา (จะทำอะไร เช่น การพัฒนา....., การแก้ปัญหา....., การสร้าง..... ฯลฯ) ระบุตัวแปรที่ต้องพัฒนา ระบุกลุ่มผู้เรียนที่ต้องพัฒนา และกำหนดระยะเวลาในการพัฒนา

๑. สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้และคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

เขียนบรรยายถึงสภาพปัญหาจากการวิเคราะห์ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ส่งผล ต่อผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่ผู้จัดทำข้อตกลงเลือกมาเป็นประเด็นท้าทาย อาจระบุถึง ผลการวิเคราะห์และแหล่งที่มาของข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ ตามบริบทของสถานศึกษาการศึกษา (ข้อมูลสารสนเทศ เครือข่าย จุดเน้น เป้าหมาย บริบท อัตลักษณ์ของสถานศึกษา วิถีชุมชน)

กรอบการเขียน

๑.๑ เน้นเขียนเป็นความเรียงจากใหญ่ไปย่อย

๑.๒ กล่าวถึงสภาพการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันว่าภาพรวมเป็นอย่างไร

๑.๓ อธิบายถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ด้วยการระบุสภาพปัญหาในรายวิชาที่สอนว่า เกิดปัญหาอย่างไร ซึ่งสามารถระบุระดับผลการเรียนรู้ของผู้เรียนว่าอยู่ในระดับใด

๑.๔ การหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่อาศัยรูปแบบ/วิธีการ/นวัตกรรม/วิธีการสอน เพื่อนำเสนอ

๑.๕ สรุปแนวทางประกอบการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ทั้งนี้ ควรให้มีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ใช้ในการเรียนการสอน ต่อเนื่องกัน

๒. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

เขียนบรรยายโดยระบุถึงวิธีการ หรือสื่อ หรือนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตามบริบทของสถานศึกษาอาจะระบุถึงเครื่องมือ กระบวนการหรือขั้นตอนในการดำเนินการให้บรรลุผลตามเป้าหมายของประเด็นท้าทาย

กรอบการเขียน

๒.๑ แสดงให้เห็นลำดับขั้นตอนการดำเนินการ การสร้าง การพัฒนานวัตกรรม

๒.๒ ระบุถึงการพัฒนาเครื่องมือ สื่อต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น เครื่องวัดประเมินผล การทดลอง การประกอบกิจกรรม การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนการเผยแพร่

๒.๓ ระยะเวลาที่กำหนด

๒.๔ สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งครูและวิทยฐานะ

๒.๕ การนำเครื่องมือ นวัตกรรม สื่อหรือเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๒.๖ นำไปใช้และจัดทำรายงาน

๓. ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง

หมายถึง การระบุผลลัพธ์สุดท้าย (Outcomes) ที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินงาน ได้แก่ สมรรถนะของผู้เรียน หรือความรู้ ทักษะเจตคติ ความคิด พฤติกรรม หรือคุณลักษณะตามจุดประสงค์ของหลักสูตร ที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี หรือมีพัฒนาการมากขึ้น ที่ปรากฏภายหลังการเรียนรู้ โดยจะระบุทั้งผลที่เป็นเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยระบุสิ่งที่ทำได้ชัดเจน

๓.๑ เชิงปริมาณ

เขียนระบุถึงตัวเลขตามหน่วยที่กำหนดขึ้นสำหรับใช้วัดสิ่งที่นับได้ เป็นรูปธรรม และมีความชัดเจน เช่น ความถี่ ร้อยละ อัตราส่วน หรือเป็นจำนวนตัวเลขธรรมดาก็ได้ โดยแสดงให้เห็นถึงการที่ผู้เรียนจะได้รับการพัฒนามากหรือน้อย เช่น นักศึกษาร้อยละ ๖๐ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการใช้ภาษาไทยในการสื่อสาร, นักศึกษาร้อยละ ๘๐ เขียนข้อความเพื่อติดต่อกิจธุระ สรุป อธิบาย บรรยาย และกรอกข้อมูลตามหลักการในระดับดี เป็นต้น

๓.๒ เชิงคุณภาพ

เขียนระบุถึงคุณภาพของผู้เรียนที่จะได้รับการพัฒนาและจะไม่เป็นค่าเชิงปริมาณ แต่จะแสดงถึงสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ ทิศนคติ ความเห็น ความสามารถ ความคงทนถาวร ความสมบูรณ์ หรืออื่น ๆ เช่น นักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการใช้ภาษาไทยในการสื่อสารตามค่าเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างถูกต้องและครบถ้วน, นักศึกษาเขียนข้อความเพื่อติดต่อกิจธุระ สรุป อธิบาย บรรยาย และกรอกข้อมูลตามหลักการได้ตามค่าเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างถูกต้องและครบถ้วน เป็นต้น

/แนวทาง...

แนวทางการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้ดำรงตำแหน่งครู (แบบ PA ๒/ส)

๒.๑ การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่ง ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๑) ส่วนที่ ๑ ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
ด้านที่ ๑ ด้านการจัดการเรียนรู้		
๑.๑ สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร มีการจัดทำหลักสูตรและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ (ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง)	๑. วิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สารการเรียนรู้รายปี/รายชั้น และนำไปจัดทำโครงสร้างหน่วยหรือกำหนดการจัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ๒. ร่วมพัฒนาหลักสูตรปฐมวัย และหน่วยการจัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน ครอบครัว ชุมชน และท้องถิ่น สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ๓. ร่วมประเมินผลการใช้หลักสูตร และนำผลการประเมินการใช้หลักสูตรมาปรับปรุงให้มีคุณภาพสูงขึ้น	๑. คำสั่งแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ๒. แบบรายงานการวิเคราะห์หลักสูตร ๓. ตารางวิเคราะห์คำอธิบายสาระการเรียนรู้ มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้และผลการเรียนรู้ ๔. คำสั่งแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ ๕. บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การศึกษาปฐมวัย ๖. เอกสารหน่วยการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กช่วงอายุที่สอน ๗. เอกสารหลักสูตรสถานศึกษา ๘. คำสั่งแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการประเมินผลการใช้หลักสูตร ๙. เอกสารการปรับปรุงหลักสูตรโดยมีการเชื่อมโยงนำผลการประเมินหลักสูตรมาใช้
๑.๒ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร	๑. ออกแบบหน่วยหรือกำหนดการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กช่วงอายุที่สอนโดยการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น และเหมาะสมกับผู้เรียน ๒. มีกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้อย่างหลากหลาย และสามารถนำไปปฏิบัติ ได้จริง ๓. ประเมินผลการใช้หน่วยการจัดประสบการณ์ และนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาให้มีคุณภาพสูงขึ้น ๔. วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ๕. จัดทำแผนการจัดประสบการณ์สอดคล้องกับการออกแบบหน่วยการจัดประสบการณ์ ธรรมชาติ และพัฒนาการของเด็ก ครอบครัว ชุมชนและบริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่น ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน	๑. หลักฐานการออกแบบหน่วยหรือกำหนดการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กช่วงอายุที่สอน ๒. หน่วยหรือกำหนดการจัดประสบการณ์ของรายวิชาที่สอน ๓. เอกสารหน่วยหรือกำหนดการจัดประสบการณ์ที่มีกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ ๔. เอกสารที่แสดงกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายและสอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยคำนึงถึงพัฒนาการของเด็ก และความแตกต่างระหว่างบุคคล

/ประเด็น...

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
	ตามรูปแบบที่หน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ๖. มีกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้และผู้เรียน ๗. มีบันทึกหลังการสอนที่สอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จุดประสงค์การเรียนรู้และนำผลมาพัฒนาแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	๕. แบบประเมินผลการใช้หน่วยหรือกำหนดการจัดประสบการณ์ ๖. หลักฐานที่แสดงถึงการนำผลการประเมินการจัดประสบการณ์มาปรับปรุง ๗. รายงานการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล ๘. แผนการจัดประสบการณ์ที่ครบถ้วนทุกองค์ประกอบ โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติและสอดคล้องกับการเรียนรู้และการปฏิบัติจริง ๙. บันทึกหลังสอน ๑๐. หลักฐานที่แสดงถึงการนำผลที่ได้จากการบันทึกหลังสอน มาพัฒนาแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพเรียนรู้และทำงานร่วมกัน มีกระบวนการคิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง	๑. จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กช่วงอายุที่สอน โดยใช้รูปแบบ เทคนิค และ วิธีการที่เน้นการปฏิบัติมีความหลากหลายใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การวัดผล และประเมินผลตามแผนการจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จุดประสงค์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพ ธรรมชาติ และพัฒนาการของเด็กและสาระการเรียนรู้ ๒. ประเมินผลการใช้รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และนำผลการประเมินมาปรับปรุงให้มีคุณภาพสูงขึ้น	๑. แผนการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กช่วงอายุที่สอน ๒. แบบบันทึกการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลตามแผนการจัดประสบการณ์ ๓. แบบประเมินผลการใช้รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนา
๑.๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ มีสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนและทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิด	๑. คัดสรรและหรือพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ นำไปใช้ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เหมาะสมกับเด็ก สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และจุดประสงค์การเรียนรู้ ๒. ประเมินผลการใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี ทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้	๑. มีการผลิตสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ๒. บันทึกการใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ๓. แผนการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ที่ใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ๔. แบบประเมินผลการใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ ๕. ชิ้นงาน/ผลงานเด็ก

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
๑.๕ วัดและประเมินผล การเรียนรู้ มีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และสอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้ และนำผลการเรียนรู้ มาใช้แก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	๑. คัดสรรและหรือพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล ที่หลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และจุดประสงค์การเรียนรู้ ๒. มีการประเมินตามสภาพจริง ๓. มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด และประเมินผล	๑. แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ๒. การเลือกใช้และหรือพัฒนาเครื่องมือ วัดและประเมินผลที่หลากหลาย และเหมาะสม ๓. มีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัด และประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสม ๔. หลักฐาน ร่องรอยการประเมิน ตามสภาพจริง ๕. ชิ้นงานเด็ก ๖. แบบวัดประเมินผลพัฒนาการ ๗. แบบ ศพด. ๐๑, ๐๒
๑.๖ ศึกษา วิเคราะห์ และ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ มีการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผล ต่อคุณภาพผู้เรียน	๑. ใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก โดยใช้วิธีการที่ถูกต้อง ๒. นำผลการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาการเรียนรู้ ของเด็กไปใช้	๑. รายงานกระบวนการแก้ปัญหา ผู้เรียน ๒. รายงานผลวิจัยในชั้นเรียน ๓. รายงานผลการวิจัย โดยใช้วิธีการ ที่ถูกต้อง ๔. หลักฐาน ร่องรอยการนำผลวิจัยในชั้นเรียน ไปใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก
๑.๗ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน มีการจัดบรรยากาศ ที่เหมาะสม สอดคล้องกับ ความแตกต่างผู้เรียน เป็นรายบุคคล สามารถ แก้ไขปัญหาการเรียนรู้และสร้าง แรงบันดาลใจส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน ให้เกิด กระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรม ทักษะด้าน สารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี	๑. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านจิตภาพและด้านสังคม ๒. ส่งเสริมให้เด็กเกิดกระบวนการคิดมีทักษะชีวิต และทักษะการทำงาน	๑. มีการจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านจิตภาพ และด้านสังคม เพื่อให้เด็กมี ความปลอดภัยและมีความสุข ๒. หลักฐานร่องรอยที่ส่งเสริมให้เด็ก เกิดกระบวนการคิดมีทักษะชีวิต และทักษะการทำงาน ๓. เด็กมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ๔. แฟ้มเอกสารหลักฐานการบริหาร จัดการชั้นเรียน และแหล่งเรียนรู้ โดยเด็กมีส่วนร่วม ๕. แบบบันทึกการใช้ห้องเรียน
๑.๘ อบรมและพัฒนา คุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน มีการอบรมบ่มนิสัย ให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม	อบรมบ่มนิสัยให้เด็กมีคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ ค่านิยมที่ดีงาม ปลูกฝังความเป็น ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	หลักฐาน ร่องรอยการอบรมบ่มนิสัย ให้เด็กมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ค่านิยมที่ดีงาม ปลูกฝัง ความเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

/ประเด็น...

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
ด้านที่ ๒ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้		
๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชา มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	๑. จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ๒. ใช้สารสนเทศในการเสริมสร้างและพัฒนาเด็ก ๓. ข้อมูลเชิงลึกของเด็กที่พบปัญหาด้านพัฒนาการ	๑. ข้อมูลสารสนเทศ ๒. เอกสารประจำชั้นเรียน ๓. บันทึกข้อมูลเชิงลึกของเด็กที่พบปัญหาด้านพัฒนาการ
๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียน มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน	๑. รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดทำและใช้สารสนเทศ ของเด็กในระบบดูแลช่วยเหลือเด็ก ๒. มีโครงการและจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้วยวิธีการที่หลากหลายในการดูแลช่วยเหลือเด็ก	๑. หลักฐาน ร่องรอยระบบดูแลช่วยเหลือเด็ก ๒. หลักฐาน ร่องรอยโครงการ และการจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์
๒.๓ ปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา	ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	๑. แฟ้มพัฒนางาน ๒. คำสั่งไปราชการ ๓. เกียรติบัตร ๔. รายงานผลการไปร่วมกิจกรรม
ด้าน ๓ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ		
๒.๔ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชา และหรือสถานประกอบการ การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชา และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน	๑. มีการรายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ต่อสาธารณชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ๒. มีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับผู้ปกครอง องค์กร และชุมชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในการพัฒนาเด็ก	๑. แฟ้มพัฒนางาน ๒. คำสั่งไปราชการ ๓. เกียรติบัตร ๔. รายงานผลการไปร่วมกิจกรรม

/ประเด็น...

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
๓.๑ พัฒนาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพครูและความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน	มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น ดังนี้ ๑. การประชุมทางวิชาการ/การอบรม/การสัมมนา ๒. การศึกษาเอกสารทางวิชาการ ๓. การศึกษาค้นคว้าจากสื่อ/วิธีการอื่น ๔. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ	๑. แผนพัฒนาตนเอง ID Plan ๒. คำสั่งหนังสือราชการการพัฒนาค้นคว้าหาความรู้ ๓. รายงานการอบรมตามแผนการพัฒนาค้นคว้าหาความรู้ ๔. รายงานผลการเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน/เกียรติบัตรที่ได้จากการอบรม ๕. หลักฐานการนำความรู้ที่ได้รับ การพัฒนาค้นคว้าหาความรู้ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาค้นคว้าหาความรู้ ๖. บันทึกการศึกษาเอกสารทางวิชาการ และการค้นคว้าต่อปีการศึกษา ๗. หลักฐานร่องรอยการสร้างเครือข่าย ในด้านการพัฒนาค้นคว้าหาความรู้ ๘. ภาพถ่าย
๓.๒ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อแก้ไขปัญหา	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และนำผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น	๑. หลักฐานร่องรอยการสร้างเครือข่าย ในด้านการพัฒนาค้นคว้าหาความรู้ ๒. คำสั่งคณะกรรมการขับเคลื่อน PLC ๓. บันทึกขอจัดตั้งกลุ่ม PLC ๔. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ๕. นวัตกรรมที่เกิดจากการดำเนินงาน PLC ๖. บันทึกการประชุมกลุ่ม PLC ๗. ภาพถ่ายการประชุม PLC ๘. การเผยแพร่ผลงาน PLC
๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาค้นคว้าหาความรู้ และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้	การประมวลความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการ และวิชาชีพเป็นเอกสารทางวิชาการ และนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน/ปรับปรุงพัฒนา/แก้ปัญหา การจัดการเรียนการสอน	๑. คำสั่งคณะกรรมการขับเคลื่อน PLC ๒. บันทึกขอจัดตั้งกลุ่ม PLC ๓. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ๔. นวัตกรรมที่เกิดจากการดำเนินงาน PLC ๕. บันทึกการประชุมกลุ่ม PLC ๖. การเผยแพร่ผลงาน PLC ๗. ภาพถ่าย

/๒) ส่วนที่...

เกณฑ์การประเมิน	ตัวอย่าง
๑. วิธีดำเนินการ (๒๐ คะแนน) ศึกษาข้อมูลที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ๑.๑ เด็กเป็นรายบุคคล ๑.๒ ศึกษามาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ๑.๓ ศึกษาการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ๑.๔ วางแผนการจัดประสบการณ์ ๑.๕ นำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ	การรายงานผลการดำเนินการตามทฤษฎี PDCA ๑. การวางแผน (Plan)
๑.๖ นำไปใช้ในการพัฒนาเด็กตามแผนการจัดประสบการณ์	๒. การดำเนินการตามแผน (Do)
๑.๗ วัดและประเมินผลพัฒนาการ ๑.๘ เก็บรวบรวมข้อมูล ๑.๙ วิเคราะห์ผลการพัฒนาเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ๒.๐ สรุปผลการจัดประสบการณ์	๓. การติดตาม (Check)
๒.๑ วางแผนในการพัฒนาต่อไป	๔. การปรับปรุงและพัฒนา (Act)
๒. ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง (๒๐ คะแนน) ๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากความเป็นไปได้ที่สามารถการนำไปสู่เป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วน โดยเขียนระบุถึงตัวเลขตามหน่วยที่กำหนดขึ้นสำหรับใช้วัดสิ่งที่นับได้ เป็นรูปธรรมและความชัดเจน เช่น ความถี่ ร้อยละ อัตราส่วน หรือเป็นจำนวนตัวเลขธรรมดาก็ได้ โดยแสดงให้เห็นถึงการที่ผู้เรียนจะได้รับการพัฒนามากหรือน้อย ๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากความเป็นไปได้ที่สามารถการนำไปสู่เป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วนโดยเขียน ระบุถึงคุณภาพของผู้เรียนที่จะได้รับการพัฒนาและจะไม่เป็นค่าเชิงปริมาณแต่จะแสดงถึงสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเห็น ความสามารถ ความคงทนถาวร ความสมบูรณ์	

/๒.๒ การประเมิน...

๒.๒ การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู (อนุบาล)

๑) ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
ด้านที่ ๑๑ ด้านการจัดการเรียนรู้		
๑.๑ สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร • มีการจัดทำหลักสูตรและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น สามารถแก้ไขปัญหในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ (ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง)	๑. วิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สารการเรียนรู้รายปี/รายชั้น และนำไปจัดทำโครงสร้างหน่วยหรือกำหนดการจัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ๒. ร่วมพัฒนาหลักสูตรปฐมวัย และหน่วยการจัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน ครอบครัว ชุมชน และท้องถิ่น สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ๓. ร่วมประเมินผลการใช้หลักสูตร และนำผลการประเมินการใช้หลักสูตรมาปรับปรุงให้มีคุณภาพสูงขึ้น	๑. คำสั่งแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ๒. แบบรายงานการวิเคราะห์หลักสูตร ๓. ตารางวิเคราะห์ค่าอรรถิยสารการเรียนรู้ มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้ และผลการเรียนรู้ ๔. คำสั่งแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ ๕. บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา การศึกษาปฐมวัย ๖. เอกสารหน่วยการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กช่วงอายุที่สอน ๗. เอกสารหลักสูตรสถานศึกษา ๘. คำสั่งแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการประเมินผลการใช้หลักสูตร ๙. เอกสารการปรับปรุงหลักสูตร โดยมีการเชื่อมโยงนำผลการประเมินหลักสูตรมาใช้
๑.๒ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ • เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร	๑. ออกแบบหน่วยหรือแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กช่วงอายุที่สอน โดยการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ครอบครัว ชุมชนท้องถิ่น และเหมาะสมกับผู้เรียน ๒. มีกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับธรรมชาติของสารการเรียนรู้ อย่างหลากหลายและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ๓. ประเมินผลการใช้หน่วยการจัดประสบการณ์ และนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาให้มีคุณภาพสูงขึ้น ๔. วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ๕. จัดทำแผนการจัดประสบการณ์ สอดคล้องกับการออกแบบหน่วยการจัดประสบการณ์ ธรรมชาติและพัฒนาการของเด็ก ครอบครัว ชุมชนและบริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่นที่มีองค์ประกอบครบถ้วนตามรูปแบบที่หน่วยงานการศึกษา	๑. หลักฐานการออกแบบหน่วย หรือกำหนดการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กช่วงอายุที่สอน ๒. หน่วยหรือกำหนดการจัดประสบการณ์ของรายวิชาที่สอน ๓. เอกสารหน่วยหรือกำหนดการจัดประสบการณ์ที่มีกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับธรรมชาติของสารการเรียนรู้ ๔. เอกสารที่แสดงกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายและสอดคล้องกับธรรมชาติของสารการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยคำนึงถึงพัฒนาการของเด็กและความแตกต่างระหว่างบุคคล ๕. แบบประเมินผลการใช้หน่วยหรือกำหนดการจัดประสบการณ์ ๖. หลักฐานที่แสดงถึงการนำผลการประเมินการจัดประสบการณ์มาปรับปรุง ๗. รายงานการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล

/ประเด็น...

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
	หรือส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ๖. มีกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้และผู้เรียน ๗. มีบันทึกหลังการสอนที่สอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จุดประสงค์การเรียนรู้ และนำผลมาพัฒนาแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	๘. แผนการจัดประสบการณ์ที่ครบถ้วน ทุกองค์ประกอบ โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยวิธีการปฏิบัติและสอดคล้องกับการเรียนรู้ และการปฏิบัติจริง ๙. บันทึกหลังสอน ๑๐. หลักฐานที่แสดงถึงการนำผลที่ได้จากการบันทึกหลังสอนมาพัฒนาแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน มีกระบวนการคิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง	๑. จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กช่วงอายุที่สอน โดยใช้รูปแบบ เทคนิค และวิธีการที่เน้นการปฏิบัติ มีความหลากหลายใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผลตามแผนการจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จุดประสงค์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ วุฒิภาวะ ธรรมชาติและพัฒนาการของเด็ก และสาระการเรียนรู้ ๒. ประเมินผลการใช้รูปแบบ เทคนิค และวิธีการในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และนำผลการประเมินมาปรับปรุงให้มีคุณภาพสูงขึ้น	๑. แผนการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กช่วงอายุที่สอน ๒. แบบบันทึกการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้ การวัด และประเมินผลตามแผนการจัดประสบการณ์ ๓. แบบประเมินผลการใช้รูปแบบเทคนิค และวิธีการในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และนำผลมาปรับปรุงพัฒนา
๑.๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ มีสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิด	๑. คัดสรรและหรือพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ นำไปใช้ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เหมาะสมกับเด็ก สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และจุดประสงค์การเรียนรู้ ๒. ประเมินผลการใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้	๑. มีการผลิตสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ๒. บันทึกการใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ๓. แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ๔. แบบประเมินผลการใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ ๕. ชิ้นงาน/ผลงานเด็ก

/ประเด็น...

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
๑.๕ วัดและประเมินผล การเรียนรู้ มีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย และสอดคล้องกับ มาตรฐาน การเรียนรู้ และนำ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้มาใช้แก้ปัญหา การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน พัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๑. คัดสรรและหรือพัฒนาเครื่องมือวัด และประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ และจุดประสงค์การเรียนรู้ ๒. มีการประเมินตามสภาพจริง ๓. มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด และประเมินผล	๑. แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ๒. การเลือกใช้และหรือพัฒนาเครื่องมือวัด และประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสม ๓. มีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัด และประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสม ๔. หลักฐาน ร่องรอยการประเมินตามสภาพจริง ๕. แบบวัดประเมินผลพัฒนาการ ๖. ชิ้นงานเด็ก
๑.๖ ศึกษา วิเคราะห์ และ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ มีการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน	๑. ใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก โดยใช้วิธีการ ที่ถูกต้อง ๒. นำผลการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาการ เรียนรู้ของผู้เด็กไปใช้	๑. รายงานผลการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้วิธีการ ที่ถูกต้อง ๒. หลักฐาน ร่องรอยการนำผลวิจัยในชั้นเรียน ไปใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนา การเรียนรู้ของเด็ก
๑.๗ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน มีการจัดบรรยากาศ ที่เหมาะสม สอดคล้องกับ ความแตกต่างผู้เรียนเป็นรายบุคคล สามารถแก้ปัญหาการเรียนรู้ และสร้างแรงบันดาลใจส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนให้เกิด กระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะ การทำงาน ทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรม ทักษะด้าน สารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี	๑. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านจิตภาพ และด้านสังคม ๒. ส่งเสริมให้เด็กเกิดกระบวนการคิด มีทักษะชีวิตและทักษะการทำงาน	๑. มีการจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อม ทางกายภาพ ด้านจิตภาพและด้านสังคม เพื่อให้เด็กมีความปลอดภัยและมีความสุข ๒. หลักฐานร่องรอยที่ส่งเสริมให้เด็ก เกิดกระบวนการคิด มีทักษะชีวิต และทักษะ การทำงาน ๓. เด็กมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ๔. แฟ้มเอกสารหลักฐานการบริหารจัดการ ชั้นเรียน และแหล่งเรียนรู้ โดยเด็กมีส่วนร่วม ๕. แบบบันทึกการใช้ห้องเรียน ๖. ภาพถ่าย
๑.๘ อบรมและพัฒนา คุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน มีการอบรมบ่มนิสัย ให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม	อบรมบ่มนิสัยให้เด็กมีคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ค่านิยมที่ดีงาม ปลุกฝังความเป็นประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑. หลักฐาน ร่องรอยการอบรมบ่มนิสัย ให้เด็กมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ค่านิยมที่ดีงาม ปลุกฝังความเป็น ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๒. ภาพถ่าย

/ประเด็น...

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร / หลักฐาน
ด้านที่ ๒ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้		
๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชา มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	๑. จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ๒. ใช้สารสนเทศในการเสริมสร้างและพัฒนาเด็ก ๓. ข้อมูลเชิงลึกของเด็กที่พบปัญหาด้านพัฒนาการ	๑. ข้อมูลสารสนเทศ ๒. เอกสารประจำชั้นเรียน ๓. บันทึกข้อมูลเชิงลึกของเด็กที่พบปัญหาด้านพัฒนาการ
๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน	๑. รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดทำและใช้สารสนเทศของเด็กในระบบดูแลช่วยเหลือเด็ก ๒. มีโครงการและจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้วยวิธีการที่หลากหลายในการดูแลช่วยเหลือเด็ก	๑. หลักฐาน ร่องรอยระบบดูแลช่วยเหลือเด็ก ๒. หลักฐาน ร่องรอยโครงการและการจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์
๒.๓ ปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	๑. แฟ้มพัฒนางาน ๒. คำสั่งไปราชการ ๓. เกียรติบัตร ๔. รายงานผลการไปร่วมกิจกรรม
๒.๔ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาครีเอกชน และหรือสถานประกอบการ การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาครีเอกชน และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน	๑. มีการรายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ๒. มีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับผู้ปกครอง องค์กร และชุมชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในการพัฒนาเด็ก	๑. แฟ้มพัฒนางาน ๒. คำสั่งไปราชการ ๓. เกียรติบัตร ๔. รายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

/ประเด็น...

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร / หลักฐาน
ด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ		
๓.๑ พัฒนาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา สมรรถนะ วิชาชีพครูและความรอบรู้ ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน	มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น ดังนี้ ๑. การประชุมทางวิชาการ/การอบรม/ การสัมมนา ๒. การศึกษาเอกสารทางวิชาการ ๓. การศึกษาค้นคว้าจากสื่อ/วิธีการอื่น ๆ ๔. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ	๑. แผนพัฒนาตนเอง ๒. คำสั่งหนังสือราชการ การพัฒนาตนเอง ๓. รายงานการอบรมตามแผนการพัฒนาตนเอง ๔. รายงานผลการเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษา ดูงาน/เกียรติบัตรที่ได้จากการอบรม ๕. หลักฐานการนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนา นวัตกรรมการเรียนรู้ที่เกิดจากการพัฒนาตนเอง ๖. บันทึกการศึกษาเอกสารทางวิชาการ และการค้นคว้าต่อปีการศึกษา ๗. หลักฐานร่องรอยการสร้างเครือข่าย ในด้านการพัฒนาตนเอง
๓.๒ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อแก้ไข ปัญหา	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และนำผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ ในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนางาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น	๑. หลักฐานร่องรอยการสร้างเครือข่าย ในด้านการพัฒนาตนเอง ๒. คำสั่งคณะกรรมการขับเคลื่อน PLC ๓. บันทึกขอจัดตั้งกลุ่ม PLC ๔. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ๕. นวัตกรรมที่เกิดจากการดำเนินงาน PLC ๖. บันทึกการประชุมกลุ่ม PLC ๗. ภาพถ่ายการประชุม PLC ๘. การเผยแพร่ผลงาน PLC
๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ การพัฒนา คุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนา นวัตกรรมจัดการการเรียนรู้	การประมวลผลความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา วิชาการและวิชาชีพเป็นเอกสารทางวิชาการ และนำไปใช้ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้/ ปรับปรุงพฤติกรรม/แก้ปัญหการจัดประสบการณ์	บันทึกกิจกรรมจากแผนการจัดประสบการณ์ ที่ได้จากการนำความรู้ ความสามารถที่ได้พัฒนา ตนเองด้านวิชาการและวิชาชีพ

/๒) ส่วนที่...

๒) ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (๔๐ คะแนน)

เกณฑ์การประเมิน	ตัวอย่าง
๑. วิธีดำเนินการ (๒๐ คะแนน) ศึกษาข้อมูลที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ๑.๑ เด็กเป็นรายบุคคล ๑.๒ ศึกษามาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ๑.๓ ศึกษาการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ๑.๔ วางแผนการจัดประสบการณ์ ๑.๕ นำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ	การรายงานผลการดำเนินการตามทฤษฎี PDCA ๑. การวางแผน (Plan)
๑.๖ นำไปใช้ในการพัฒนาเด็กตามแผนการจัดประสบการณ์	๒. การดำเนินการตามแผน (Do)
๑.๗ วัดและประเมินผลพัฒนาการ ๑.๘ เก็บรวบรวมข้อมูล ๑.๙ วิเคราะห์ผลการพัฒนาเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ๒.๑ สรุปผลการจัดประสบการณ์	๓. การติดตาม (Check)
๒.๒ วางแผนในการพัฒนาต่อไป	๔. การปรับปรุงและพัฒนา (Act)
๒. ผลลัพธ์การพัฒนาคาดหวัง (๒๐ คะแนน) ๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากความเป็นไปได้ที่สามารถการนำไปสู่เป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วน โดยเขียนระบุถึงตัวเลขตามหน่วยที่กำหนดขึ้นสำหรับใช้วัด สิ่งที่น่าได้เป็นรูปธรรมและความชัดเจน เช่น ความถี่ ร้อยละ อัตราส่วน หรือเป็นจำนวนตัวเลขธรรมดาก็ได้ โดยแสดงให้เห็นถึงการที่ผู้เรียน จะได้รับการพัฒนา มากหรือน้อย ๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากความเป็นไปได้ที่สามารถการนำไปสู่เป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน โดยเขียนระบุถึงคุณภาพของผู้เรียนที่จะได้รับการพัฒนา และจะไม่เป็นค่าเชิงปริมาณแต่จะ แสดงถึงสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ ทศณคติ ความเห็น ความสามารถ ความคงทนถาวร ความสมบูรณ์	

หมายเหตุ การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน ให้ผู้ประเมินพิจารณาผลการปฏิบัติงานจากการปฏิบัติงานจริงที่ได้ปฏิบัติตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงสภาพการปฏิบัติงานในบริบทของแต่ละสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา และผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ ไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร โดยให้ตรวจสอบข้อมูลจากผู้เรียน หรือผู้รับผลจากการปฏิบัติและพิจารณาจากหลักฐานในห้องเรียนหรือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่แล้ว เช่น แผนการจัดการเรียนรู้ หน่วยการจัดการเรียนรู้หรือชิ้นงาน ผลงาน ของผู้เรียนที่เกิดจากการเรียนรู้แผนพัฒนาต่าง ๆ หรือผลที่เกิดจากการพัฒนา เป็นต้น ทั้งนี้ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขออย่าว่า การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานดังกล่าว ต้องไม่เพิ่มภาระให้กับข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาอีก ดังนั้น ผู้รับการประเมินไม่จำเป็นต้องจัดทำแฟ้มเอกสารชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมิน

๒.๓ การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู (ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา)

๑) ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
ด้านที่ ๑ ด้านการจัดการเรียนรู้		
๑.๑ สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร • มีการจัดทำหลักสูตรและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียนและท้องถิ่น สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ (ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง)	๑. มีการระบุหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรรายวิชาที่พัฒนา โดยระบุกลุ่มสาระการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ โครงสร้างรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ จำนวนเวลาที่ปรับ ๒. มีโครงสร้างรายวิชา/สาระ ที่แสดงให้เห็นเส้นทางการเรียน (Roadmap) ของวิชา/สื่อนั้น ๆ ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปลายทาง โดยมีการจัดและหลอมรวมสาระแบ่งออกเป็นหน่วยย่อย ๆ ที่สัมพันธ์กันไปตามลำดับ รวมทั้งมีการจัดแบ่งเวลาอย่างเหมาะสมกับแต่ละหน่วย ซึ่งจะนำผู้เรียนไปสู่ความคิดรวบยอดสำคัญของเรื่องที่เรียน และบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ภายในกรอบเวลาที่หลักสูตรกำหนดให้ ๓. มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีลักษณะเป็นระบบครบวงจร ประกอบด้วย มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด วัตถุประสงค์/ผลลัพธ์การเรียนรู้ มีโน้ตส์และสาระการเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อ แหล่งเรียนรู้และวิธีการวัดและประเมินผลที่มีความสอดคล้องกันทั้งระหว่างองค์ประกอบและภายในองค์ประกอบ ๔. มีสถานการณ์ ประสพการณ์ งานและกิจกรรมการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะและแนวทางที่สถานศึกษากำหนด ซึ่งสามารถนำผู้เรียนไปสู่วัตถุประสงค์ที่ต้องการ ๕. มีนวัตกรรมการเรียนรู้ รูปแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ เทคนิค วิธีการ ที่สถานศึกษาหรือครูเลือกใช้ สามารถสะท้อนให้เห็นผลลัพธ์ที่จะเกิดกับผู้เรียนได้อย่างชัดเจน ๖. มีการระบุและออกแบบวิธีการวัด/ประเมินผล การเรียนรู้ที่ครอบคลุมการประเมินเพื่อพัฒนา (Formative assessment) และการประเมินเพื่อตัดสิน (Summative assessment) ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ปรากฏในหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรระดับชั้นเรียน ๗. มีกรอบการประเมิน มีตัวชี้วัด (ครู นักเรียน) และมีเครื่องมือประเมินตามตัวชี้วัด เช่น แบบประเมินชุดคำถาม ให้ครูได้มีโอกาสนประเมินการเขียน	๑. ร่องรอยเกี่ยวกับหลักสูตร - คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร - กำหนดคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้เรียน - จัดทำคำอธิบายรายวิชา - การออกแบบโครงสร้างหลักสูตร - การกำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้ - การกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ๒. บันทึกกรรมการประชุมคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร ๓. ตารางการวิเคราะห์หลักสูตร ๔. หลักสูตรสถานศึกษา/หลักสูตรระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ ๕. หลักสูตรระดับชั้นเรียน (แผนการจัดการเรียนรู้รายวิชา) ๖. การประเมินหลักสูตร ๗. รายงานผลการตรวจสอบหลักสูตรก่อนนำไปใช้ระหว่างการนำไปใช้และหลังการนำไปใช้ ๘. หลักฐาน ร่องรอย การนิเทศการใช้หลักสูตร ๙. หลักฐานการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาหลักสูตร ๑๐. หลักฐานที่แสดงการให้คำแนะนำปรึกษาและช่วยเหลือครูด้านหลักสูตร

/ประเด็น...

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
	แผนการจัดการเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และแนวทางในการพัฒนางานของครูเพื่อให้นักเรียน มีพัฒนาการเรียนรู้ที่สูงขึ้น ๘. มีการกำหนดการได้มาซึ่งข้อมูล เพื่อการประเมิน ที่หลากหลาย มีการเก็บและมีผลการวิเคราะห์ข้อมูล นักเรียน ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ในการเรียนและ พฤติกรรม เช่น อัตราการอ่านออกเขียนได้ ผลการทดสอบ ผลการประเมิน สภาพปัญหา พฤติกรรม ๙. มีการนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกับครู ชุมชน และภาคี เครือข่าย เพื่อให้นักเรียนมีพัฒนาการเรียนรู้ที่สูงขึ้น	
๑.๒ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ • เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร	๑. มีการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้ ในรายวิชา โดยระบุหน่วยการเรียนรู้ ชื่อเรื่องที่ปรับ ๒. มีหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การเรียนรู้ เป้าหมายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ ของผู้เรียน บริบทของสถานศึกษา นโยบาย อัตลักษณ์ หรือวิสัยทัศน์หรือความจำเป็นเร่งด่วน ๓. แนวทางการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ เชิงรุก และวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ด้วยการนำตนเองและผู้เรียนเป็นสำคัญที่มุ่งเน้น การพัฒนาความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะและเจตคติอย่างเป็นองค์รวม ในการปฏิบัติงาน การเผชิญสถานการณ์ การแก้ปัญหาและการใช้ชีวิต อย่างเหมาะสมกับบริบท ๔. มีแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการข้ามศาสตร์ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และวิธีการจัดการเรียนรู้ หลากหลายที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่ต้องการ พัฒนาและสามารถช่วยให้ผู้เรียนบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ ๕. มีแนวทางการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำตนเอง กำกับการเรียนรู้ของตนเอง และสะท้อนคิด เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเองสู่ความเชี่ยวชาญ ตามความสนใจ/ความถนัด ๖. มีแนวทางการประเมินเพื่อพัฒนาครอบคลุม การประเมินการเรียนรู้ของตนเองโดยผู้เรียน และการให้ข้อมูลย้อนกลับของครู ควบคู่ไปกับ กระบวนการเรียนการสอน	๑. หลักสูตรสถานศึกษา/หลักสูตร ระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ ๒. หลักสูตรระดับชั้นเรียน (แผนการจัดการเรียนรู้รายวิชา) ๓. โครงสร้างรายวิชา/หน่วยการเรียนรู้ ๔. แผนการจัดการเรียนรู้ ๕. รายงานผลการประเมินหน่วยการเรียนรู้ ๖. ร่องรอยการนำหน่วยการเรียนรู้ไปใช้ ๗. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การนำหน่วย การเรียนรู้ไปใช้ ๘. บันทึกการนิเทศ ๙. การเป็นพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษา

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
	๗. นวัตกรรมการเรียนรู้ รูปแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ เทคนิค วิธีการเลือกใช้ มีความเหมาะสมกับสมรรถนะ/ผลลัพธ์การเรียนรู้ ที่ต้องการพัฒนารวมทั้งเหมาะสมกับปัญหา ความต้องการ จุดเน้น และบริบทของสถานศึกษา	
๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ • มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถแก้ไข ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพเรียนรู้และทำงานร่วมกัน มีกระบวนการคิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง	๑. ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับชั้นเรียน (แผนการจัดการเรียนรู้) ที่ผ่านการออกแบบ ประเมิน และได้รับการอนุมัติใช้จากสถานศึกษา ๒. เปิดพื้นที่ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบข้อตกลง กฎกติกา ระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกันในห้องเรียน แทนการใช้อำนาจของครูในการควบคุมชั้นเรียน ๓. สร้างพื้นที่ปลอดภัยให้นักเรียน เช่น เปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นอย่างทั่วถึง โดยไม่ตัดสินถูกผิด เคารพในความแตกต่างที่หลากหลาย การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ๔. มีวิธีการในการกระตุ้นผู้เรียน สร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้นักเรียนเห็นประโยชน์และคุณค่าในสิ่งที่เรียนรู้ ผ่านขั้นตอนการทบทวนความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิมของผู้เรียนผ่านการใช้ชุดคำถาม เครื่องมือช่วยคิด แบบฝึก สื่อ คลิปวิดีโอ ภาพ นิทาน บทความ ข่าว เกม บอร์ดเกม การเรียนรู้นอกชั้นเรียน ทัศนศึกษา บุคคล ปราชญ์ชาวบ้าน วิทยากร สื่อของจริงสิ่งของ ร่างกาย หรือกิจกรรมต่าง ๆ ๕. มีการสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ปลอดภัย และออกแบบห้องเรียนได้สอดคล้องกับเรื่องที่เรียน ๖. เปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ ความถนัดและความแตกต่างของแต่ละคน ๗. มีแบบบันทึกหลังการสอนและประเมินผล การจัดการเรียนรู้รายแผน และรายหน่วยการเรียนรู้ เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนา	๑. หลักสูตรสถานศึกษา/หลักสูตรระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ ๒. หลักสูตรระดับชั้นเรียน (แผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาที่แสดงถึงวิธีสอน เทคนิคการสอน รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้) ๓. นวัตกรรม สื่อ และเทคโนโลยี ๔. รายงานการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล ๕. เอกสารประกอบหลักสูตรระดับชั้นเรียน ๖. บัญชีคุมสื่อ/กิจกรรมการเรียนรู้ แบบฝึกและเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ ๗. รายงานผลการจัดการเรียนรู้ท้ายชั่วโมง ๘. รายงานผลการจัดกระบวนการเรียนรู้รายหน่วยการเรียนรู้ ๙. บันทึกหลังแผนการจัดการเรียนรู้ ๑๐. ผลงาน/ชิ้นงานของผู้เรียน
๑.๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ • มีสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ของผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิด	๑. มีการพิจารณาใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ มาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยพิจารณาตามบริบทของสถานศึกษา รายวิชาและเนื้อหาสาระ ๒. มีการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ ที่คัดเลือกแล้วมาใช้ให้สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ และสามารถแก้ปัญหา	๑. ทะเบียนสื่อ นวัตกรรม นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ ๒. บันทึกประเมินสื่อ นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ ๓. รายงานการใช้สื่อ นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ ๔. บันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
	ของผู้เรียนในระดับที่คาดหวัง ๓. มีการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ได้สอดคล้องกับผู้เรียน ๔. มีการสร้างหรือจัดทำสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม ๕. มีการประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ แล้วนำผลการประเมินมาปรับปรุง	บันทึกการประชุม ๕. แผนการจัดการเรียนรู้ ๖. ผลงาน/ชิ้นงานของผู้เรียน
๑.๕ วัดและประเมินผล การเรียนรู้ • มีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย และสอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้ และนำ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มาใช้แก้ปัญหาการจัดการ เรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนา การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๑. มีเครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพ ๒. มีวิธีการวัดและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย (ระบุว่า วัดอะไรกับเนื้อหาที่สอน) ทั้งการประเมินเพื่อพัฒนา และการประเมินเพื่อสรุปผลการเรียนรู้ ที่สอดคล้อง กับสถานการณ์จริง เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนให้บรรลุ เป้าหมายการเรียนรู้ ๓. ร่วมกันกับครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน หรือต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ออกแบบการประเมิน และติดตามผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อใช้ ในการติดตามความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ และสมรรถนะตามเป้าหมาย ของหลักสูตร ผ่านชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ๔. ใช้เครื่องมือและวิธีวัดความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ ของผู้เรียน มาใช้วัดความก้าวหน้าของผู้เรียน เพื่อให้ครูสามารถนำมาปรับเปลี่ยนกระบวนการ จัดการเรียนรู้ได้ ๕. มีการสื่อสารเป้าหมายของการเรียนรู้และวิธีการ วัดผลให้นักเรียนอย่างชัดเจน เพื่อให้นักเรียน ได้เห็นเป้าหมาย โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการวัดผลและประเมินผลและการพัฒนา ความสามารถของตนเองได้ ๖. มีการสะท้อนผลการเรียนรู้ของนักเรียน ให้ผู้ปกครองได้รับทราบ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม ในการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน	๑. หลักสูตรสถานศึกษา/หลักสูตร ระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ ๒. หลักสูตรระดับชั้นเรียน (แผน การจัดการเรียนรู้รายวิชา) ๓. เอกสารประกอบหลักสูตร ระดับชั้นเรียน บัญชีคุมสื่อ/กิจกรรม การเรียนรู้ แบบฝึก และเครื่องมือ วัดผลการเรียนรู้ ๔. บันทึกและรายงานผลการจัดการเรียนรู้ ท้ายชั่วโมง ๕. รายงานผลการจัดกระบวนการเรียนรู้ รายงานหน่วยการเรียนรู้ ๖. แบบวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ (แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต ฯลฯ) ๗. คะแนนผลสัมฤทธิ์ ๘. บันทึกการสังเกต การสัมภาษณ์ การทำสังคมมิติ ๙. แบบ ปพ.๕
๑.๖ ศึกษา วิเคราะห์ และ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ • มีการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหา	๑. มีการสื่อสารให้ผู้ปกครองเข้าใจ ต่อเป้าหมาย และคุณค่าในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน และผลลัพธ์ต่อผู้เรียนรวมทั้งแนวทางการจัดการเรียนรู้อ การประเมินผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา การเรียนรู้ให้สูงขึ้น เช่น การประชุมผู้ปกครอง	๑. รายงานการประชุม ๒. รายงานการวิเคราะห์/สังเคราะห์ผล จากการจัด Social Lab ๓. รายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ๔. แนวทางการพัฒนางาน

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
หรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	นักเรียน กิจกรรมนำเสนอ ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ๒. มีการรับฟังเสียงสะท้อนจากผู้ปกครอง ด้านผลลัพธ์และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผ่านเวทีรับฟังความคิดเห็นของผู้ปกครอง Social Lab รวมทั้งมีการจัดให้มีการรับฟังการสะท้อนผลจากนักเรียนต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู ๓. มีการนำผลข้อมูลที่ได้จากข้อ ๒ มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ผล เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนา ปรับปรุงการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของครู ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ ๔. มีการนำผลการประเมินและการวิเคราะห์ ผลการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ มาวิเคราะห์ เพื่อให้เห็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ต้องพัฒนา ของนักเรียนรายบุคคล มาใช้ในการออกมาตรการพิเศษ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน	
๑๗ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน • มีการจัดบรรยากาศที่เหมาะสม สอดคล้องกับ ความแตกต่างผู้เรียนเป็นรายบุคคล สามารถแก้ปัญหาการเรียนรู้ และสร้างแรงบันดาลใจส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน ให้เกิด กระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรม ทักษะด้าน สารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี	๑. ให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ รวมทั้งสื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยให้ความสำคัญต่อการกระตุ้นสมรรถนะการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามช่วงวัยได้อย่างเหมาะสม เพียงพอและสอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ เป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนของหลักสูตร สถานศึกษา และหลักสูตรระดับชั้นเรียน ๒. ให้ความสำคัญกับการจัดบรรยากาศทางจิตวิทยา โดยมีสัมพันธภาพที่ดี เป็นที่ไว้วางใจของผู้เรียน โดยครูมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความใส่ใจต่อผู้เรียน เช่น รับฟังผู้เรียน ทำความเข้าใจกับสิ่งที่ผู้เรียนสื่อสาร ช่วยแก้ปัญหาให้ผู้เรียน ใช้จิตวิทยาเชิงบวก มีการเสริมแรง สร้างบรรยากาศที่ดีงามในชั้นเรียน ๓. ให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกห้องเรียน รวมทั้งสื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยให้ความสำคัญต่อการกระตุ้นสมรรถนะ ๔. จัดให้มีพื้นที่การเรียนรู้ภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และส่งเสริมผู้เรียน เป็นเจ้าของการเรียนรู้ของตนเอง ๕. มีสื่อ อุปกรณ์การเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมีอย่างน้อย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่	๑. บรรยากาศชั้นเรียน ๒. สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน ๓. บัญชีสื่อ วัสดุอุปกรณ์ ๔. สื่อวัสดุอุปกรณ์ ๕. ภาพถ่าย

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
	๑) มีความน่าสนใจ ๒) เหมาะสมกับช่วงวัย ๓) เพียงพอกับจำนวนนักเรียน และ ๔) นักเรียนสามารถเข้าถึงได้ง่าย	
๑.๘ อบรมและพัฒนา คุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน • มีการอบรมบ่มนิสัย ให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม	๑. จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียน เพื่ออบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทย ที่ดีงามที่ผู้เรียนสามารถค้นพบเป้าหมายชีวิต ของตนเอง สร้างโอกาสเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ตามความถนัด และความสนใจ เช่น กระบวนการจัด กิจกรรมการเรียนรู้จิตศึกษา จิตปัญญาศึกษา กิจกรรมเสริมหลักสูตร กิจกรรม หน้าที่ การพัฒนาระบบงานแนะแนว กิจกรรมชมรม กิจกรรมทัศนศึกษา เป็นต้น ๒. จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยม ความเป็นไทยที่ดีงามไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ ๓. จัดกิจกรรมนำเสนอผลงานของผู้เรียน จากการลงมือทำผ่านชิ้นงาน ที่สะท้อนถึงผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียนและด้านเจตคติที่ดีงาม ของผู้เรียน	๑. วิถี ตารางการเรียนรู้ประจำวัน ของผู้เรียนในทุกระดับชั้น ๒. ตารางการปฏิบัติการสอนของครู ๓. แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จิตศึกษา/จิตปัญญาศึกษา ๔. แนวทางการจัดกิจกรรมแนะแนว ๕. รายงานผลการจัดกิจกรรม การเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้เรียน ๖. ภาพถ่ายกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ๖.๑ กิจกรรมลูกเสือ - เนตรนารี ๖.๒ กิจกรรมสาธารณประโยชน์ ๖.๓ กิจกรรมแนะแนว ๖.๔ กิจกรรมวิชา นักศึกษา วิชาทหาร
ด้านที่ ๒ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้		
๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศ ของผู้เรียน และรายวิชา • มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ ในการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	๑. มีระบบการให้คำปรึกษาแนะแนวแก่ผู้เรียน ตามความต้องการและความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสและพัฒนาการ เรียนรู้ตามความสนใจและความถนัด มีการดูแล สวัสดิการและสวัสดิภาพของผู้เรียนทุกคน อย่างทั่วถึง ทั้งด้านร่างกาย การพัฒนาจิตใจ อารมณ์และสังคม ๒. มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน รายบุคคล ในรายวิชาที่รับผิดชอบ หรือกลุ่มผู้เรียน ที่รับผิดชอบเป็นปัจจุบัน ตรวจสอบได้ และใช้ได้จริง ๓. มีการวิเคราะห์ผู้เรียนในความรับผิดชอบเป็น รายบุคคล หรือให้ผู้เรียนเลือกเรียนได้ตามความถนัด สามารถนำข้อมูลแลกเปลี่ยนเรียนรู้และใช้ข้อมูล ร่วมกัน เพื่อออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ ในการพัฒนาผู้เรียนได้จริง	๑. เอกสารประจำชั้นเรียนที่เกี่ยวข้อง ทุกรายการ ๒. แฟ้มคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ๓. ผลงานนักเรียน ๔. บันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๕. บันทึกการให้คำปรึกษา ๖. ภาพถ่ายกิจกรรมต่าง ๆ ในชั้นเรียน ๗. รายงานการประชุมผู้ปกครอง ๘. บันทึกการเยี่ยมบ้าน

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน	๑. มีแนวทางการดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ๒. มีการดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนโดยการคัดกรองในนำมาจัดกลุ่มกลุ่มมีปัญหา กลุ่มเสี่ยง กลุ่มปกติ กลุ่มพิเศษ เพื่อดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาคือ หรือส่งเสริม ๓. ดำเนินการให้ความช่วยเหลือ โดยให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และด้านอื่น ๆ เช่น ความปลอดภัย และการคุ้มครองผู้เรียนจากการถูกรังแก และถูกคุกคามที่สอดคล้องกับสภาพและบริบทของสถานศึกษา ๔. มีมาตรการรักษาความปลอดภัยที่ตรวจสอบได้ ๕. มีการประเมินความเสี่ยง ชักซ้อมขั้นตอนในการรักษาความปลอดภัยและปรับปรุงมาตรการการดำเนินงานทุกด้าน ๖. การมีส่วนร่วมระหว่างครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดกลยุทธ์ และแผนงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ และค่านิยมของสถานศึกษา สามารถวัดความสำเร็จได้ ๗. มีการนำผลประเมินกลยุทธ์การบริหาร เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ด้วยการนำผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาในแต่ละปีมาเป็นข้อมูลในการสร้างระบบในการช่วยเหลือผู้เรียน	๑. ข้อมูลการคัดกรองผู้เรียนรายบุคคล/การคัดกรองนักเรียน/SDQ ๒. รายงานการเยี่ยมบ้าน แฟ้มระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โครงการกิจกรรมพัฒนานักเรียนตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ๓. คำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ๔. การส่งเสริมการป้องกันแก้ไขปัญหาคือ ผู้เรียนอยู่เป็นระบบ เช่น ผลการวิเคราะห์นักเรียน การคัดกรองตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ๕. บันทึกการส่งต่อนักเรียนส่งเสริมป้องกันแก้ไขปัญหาคือ ผู้เรียน ๖. รายงานการประชุมผู้ปกครอง ๗. ภาพถ่าย
๒.๓ ปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	๑. ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่นๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างเต็มกำลังและความสามารถ ๒. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อสะท้อนความสำเร็จ และจุดที่ควรพัฒนา	๑. คำสั่งมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ ๒. คำสั่งปฏิบัติการสอน ๓. รายงานผลการปฏิบัติงาน ๔. รายงานผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ๕. ภาพถ่าย
๒.๔ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาครู และหรือสถานประกอบการ การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาครู และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน	๑. มีเครือข่ายผู้ปกครองเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิดผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ ๒. มีการสื่อสารให้ผู้ปกครองเข้าใจต่อเป้าหมาย และคุณค่าในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน และผลลัพธ์ต่อนักเรียน รวมทั้งแนวทางการจัดการเรียนรู้การประเมินนักเรียน เช่น การประชุมผู้ปกครองผู้เรียน กิจกรรมนำเสนอผลการเรียนรู้	๑. รายงานการประชุม ๒. รายงานการวิเคราะห์/สังเคราะห์ผลจากการจัด Social Lab ๓. รายงานวิจัยในชั้นเรียน ๔. แนวทางการพัฒนางาน ๕. กลุ่มไลน์ผู้ปกครองนักเรียน ๖. ภาพถ่าย

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
	ของผู้เรียน ๓. มีการรับฟังเสียงสะท้อนจากผู้ปกครองด้านผลลัพธ์ และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผ่านเวทีรับฟังความคิดเห็นของผู้ปกครอง Social Lab รวมทั้งมีการจัดให้มีการรับฟังการสะท้อนผลจากนักเรียน ต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู ๔. มีการนำผลข้อมูลที่ได้จากข้อ ๒ มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ผล เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนา ปรับปรุงการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของครู ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีการนำข้อมูล ที่ได้จากการวิเคราะห์มาทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ	
ด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ		
๓.๑ พัฒนาการตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพครูและความรอบรู้ ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน	๑. มีการพัฒนาความเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการกระบวนการเรียนรู้ อยู่เสมอ โดยปรับบทบาทตนเอง จากครูผู้สอน ที่ทำหน้าที่บอกเล่าสู่การเป็นโค้ช หรือครูฝึก ในการพัฒนาผู้เรียน และเป็นผู้แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาออกแบบการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ๒. มีพื้นฐานความรู้ ความเข้าใจในสาระวิชา หรือสาระของหน่วยการเรียนรู้ ศาสตร์ด้านสมอง พัฒนาการตามช่วงวัย ศาสตร์การสอน เทคนิคการสอน แนวทางการสอน ผ่านการศึกษา ค้นคว้า พัฒนาตนเองทั้งแบบ Offline และ Online อย่างสม่ำเสมอ ๓. มีความสามารถในการนำความรู้จากข้อ ๒ มาออกแบบการเรียนรู้โดยเข้าใจและมีความรู้ในสาระของหน่วยการเรียนรู้ตลอดจนเป้าหมาย ที่จะต้องไปถึงทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะผู้เรียน	๑. แผนพัฒนาตนเอง ID Plan ๒. คำสั่งหนังสือราชการการพัฒนาตนเอง ๓. รายงานการอบรมตามแผนการพัฒนาตนเอง ๔. รายงานผลการเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน/เกียรติบัตร ที่ได้จากการอบรม ๕. หลักฐานการนำความรู้ที่ได้รับ การพัฒนา นวัตกรรม การเรียนรู้ที่เกิดจากการพัฒนาตนเอง ๖. บันทึกการศึกษาเอกสารทางวิชาการและการค้นคว้าต่อปีการศึกษา ๗. หลักฐานร่องรอยการสร้างเครือข่ายในด้านการพัฒนาตนเอง ๘. เกียรติบัตร ๙. ภาพถ่าย

/ประเด็น...

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
๓.๒ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อแก้ไขปัญหา	๑. มีทักษะในการให้ข้อเสนอแนะ คำแนะนำ ป้อนกลับเชิงบวกโดยไม่ตัดสิน ไม่ตำหนิ แต่เน้นเสริมพลังบวกเพื่อการพัฒนา ๒. มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๓. มีศักยภาพทำงานเป็นทีม รู้จักบทบาทหน้าที่ และแบ่งหน้าที่ตามความถนัดได้อย่างเหมาะสม ๔. มีพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้ ๕. มีภาวะผู้นำ มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะการจัดการเรียนรู้ มีการแบ่งปันประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในความถนัดให้กับเพื่อนครู ทั้งในระดับสายชั้นและระดับโรงเรียน	๑. คำสั่งคณะกรรมการขับเคลื่อน PLC ๒. บันทึกขอจัดตั้งกลุ่ม PLC ๓. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ๔. นวัตกรรมที่เกิดจากการดำเนินงาน PLC ๕. บันทึกการประชุมกลุ่ม PLC ๖. ภาพถ่ายการประชุม PLC ๗. การเผยแพร่ผลงาน PLC
๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้	๑. มีความรู้พื้นฐาน ความเข้าใจในสาระการเรียนรู้ หรือสาระของหน่วยการเรียนรู้ โดยเข้าใจถึง แก่นสาระหลัก ที่ผู้เรียนควรรู้อะไร และสามารถ เชื่อมโยงสู่การประยุกต์ใช้กับชีวิตจริงได้อย่างไร ๒. สามารถนำความรู้ในสาระวิชาหรือสาระของหน่วยการเรียนรู้มาออกแบบการเรียนรู้ โดยเข้าใจและมีความรู้ในสาระของหน่วยการเรียนรู้ ตลอดจนเป้าหมายที่จะต้องไปถึงทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ ค่านิยมสมรรถนะหรือผลลัพธ์ ที่พึงประสงค์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ๓. เข้าใจศาสตร์สมอง ศาสตร์การสอน ที่สัมพันธ์กับ กลไกการทำงานของสมอง และเข้าใจจิตวิทยา พัฒนาการตามช่วงวัย ๔. สามารถนำความรู้ ความเข้าใจในนวัตกรรม การเรียนรู้ กลยุทธ์การเรียนรู้ เทคนิควิธีการเรียนรู้ หรืออื่น ๆ มาออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ ๕. นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ออกแบบไปใช้ได้ อย่างชำนาญและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์	๑. หลักสูตรสถานศึกษา/หลักสูตร ระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ ๒. หลักสูตรระดับชั้นเรียน (แผน การจัดการเรียนรู้) ๓. เอกสารประกอบหลักสูตรระดับ ชั้นเรียน บัญชีคุมสื่อ/กิจกรรม การเรียนรู้ แบบฝึก และเครื่องมือ วัดผลการเรียนรู้ ๔. บันทึกและรายงานผลการจัดการ เรียนรู้ท้ายชั่วโมง ๕. รายงานผลการจัดกระบวนการเรียนรู้ รายหน่วยการเรียนรู้ ๖. แผนการจัดการเรียนรู้ ๗. สื่อ นวัตกรรม วิธีการ หรือเทคโนโลยี ๘. บันทึกหลังการสอน ๙. ผลงาน หรือชิ้นงานผู้เรียน ๑๐. หลักฐานการเผยแพร่ หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๑๑. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

๒) ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (๔๐ คะแนน)

เกณฑ์การประเมิน	ตัวอย่าง
๑. วิธีการดำเนินการ (๒๐ คะแนน) ศึกษาข้อมูลที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ๑.๑ ศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล ๑.๒ ศึกษามาตรฐานคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ๑.๓ ศึกษาการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ๑.๔ วางแผนการจัดประสบการณ์ ๑.๕ นำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ	การรายงานผลการดำเนินการตามทฤษฎี PDCA ๑. การวางแผน (Plan)
๑.๖ นำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนตามแผนการจัดการเรียนรู้	๒. การดำเนินการตามแผน (Do)
๑.๗ วัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้ ๑.๘ เก็บรวบรวมข้อมูล ๑.๙ วิเคราะห์ผลการพัฒนาเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ๒.๐ สรุปผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	๓. การติดตาม (Check)
๒.๑ วางแผนในการพัฒนาต่อไป	๔. การปรับปรุงและพัฒนา (Act)
๒. ผลลัพธ์การพัฒนาคาดหวัง (๒๐ คะแนน) ๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากความเป็นไปได้ที่สามารถการนำไปสู่เป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วน โดยเขียนระบุถึงตัวเลขตามหน่วยที่กำหนดขึ้นสำหรับใช้วัดสิ่งที่นับได้ เป็นรูปธรรมและความชัดเจน เช่น ความถี่ ร้อยละ อัตราส่วน หรือเป็นจำนวนตัวเลขธรรมดาก็ได้ โดยแสดงให้เห็นถึงการที่ผู้เรียนจะได้รับการพัฒนามากหรือน้อย ๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากความเป็นไปได้ที่สามารถการนำไปสู่เป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน โดยเขียนระบุถึงคุณภาพของผู้เรียนที่จะได้รับการพัฒนา และจะไม่เป็นค่าเชิงปริมาณแต่จะแสดงถึงสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ ทศณคติ ความเห็น ความสามารถ ความคงทนถาวร ความสมบูรณ์	

หมายเหตุ การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน ให้ผู้ประเมินพิจารณาผลการปฏิบัติงานจากการปฏิบัติงานจริงที่ได้ปฏิบัติตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงสภาพการปฏิบัติงานในบริบทของแต่ละสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา และผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ ไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร โดยให้ตรวจสอบข้อมูลจากผู้เรียน หรือผู้รับผลจากการปฏิบัติ และพิจารณาจากหลักฐานในห้องเรียนหรือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่แล้ว เช่น แผนการจัดการเรียนรู้ หน่วยการจัดการเรียนรู้ หรือชิ้นงาน ผลงาน ของผู้เรียนที่เกิดจากการเรียนรู้แผนพัฒนาต่าง ๆ หรือผลที่เกิดจากการพัฒนา เป็นต้น ทั้งนี้ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอย้ำว่า การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานดังกล่าว ต้องไม่เพิ่มภาระให้กับข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาอีก ดังนั้น ผู้รับการประเมินไม่จำเป็นต้องจัดทำแฟ้มเอกสารขึ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมิน

๒.๔ การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู (อาชีวศึกษา)

๑) ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการพิจารณา	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
ด้านที่ ๑ ด้านการจัดการเรียนรู้		
๑.๑ สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร มีการจัดทำหลักสูตรและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียนและท้องถิ่น สามารถแก้ไข ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ (ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง)	- มีหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานประกอบการ และท้องถิ่น พัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะตามรายวิชา	๑. ตารางวิเคราะห์หลักสูตร ๒. หลักสูตรสถานศึกษา ๓. การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ๔. หลักสูตร/ร่องรอย เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร - คำสั่งคณะกรรมการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร - การกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน - การจัดทำคำอธิบายรายวิชา - การออกแบบโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา - การกำหนดการจัดการเรียนรู้ ๕. รายงานผลการตรวจสอบหลักสูตรก่อนนำไปใช้ ระหว่างการใช้ หลังการนำไปใช้ ๖. หลักสูตร/ร่องรอย เกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตรสาขาวิชา ๗. รายงานผลการใช้หลักสูตรสาขาวิชา ๘. หลักสูตรร่องรอยการนิเทศการใช้หลักสูตรสาขาวิชา ๙. หลักสูตรการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านหลักสูตรสาขาวิชา ๑๐. หลักสูตรการยอมรับ หรือได้รับการยกย่อง ในวงวิชาชีพด้านหลักสูตร สาขาวิชา ๑๑. หลักสูตรที่แสดงการให้คำแนะนำ ปรีกษา และช่วยเหลือครูด้านหลักสูตรสาขาวิชา
๑.๒ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร	๑. มีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นฐานสมรรถนะ - สอนแบบ Active Learning - ใช้เทคนิคอย่างหลากหลายผสมผสานกัน - สอนเน้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ - ใช้คำถามกระตุ้นการคิด - ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม - บูรณาการศาสตร์พระราชา และพระบรมราโชบาย รัชกาลที่ ๑๐	๑. หน่วยการเรียนรู้รายวิชาที่สอน ๒. รายงานการการวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้ ความสอดคล้องของกิจกรรมในหน่วยการเรียนรู้ ๓. แผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาที่สอน ๔. สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี วิธีการและเอกสารประกอบการสอน ๕. รายงานผลการประเมินหน่วยการเรียนรู้ ๖. ร่องรอยการนำหน่วยการเรียนรู้ไปใช้ ๗. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การออกแบบหน่วยการเรียนรู้

/ประเด็น...

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการพิจารณา	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
	๒. มีการออกแบบเป็นแนวทางในการประเมินเพื่อพัฒนาควบคู่กับกระบวนการจัดการเรียนรู้	๘. บันทึกการนิเทศรายวิชาที่สอน ๙. การเป็นพี่เลี้ยงหรือให้คำปรึกษา คณะทำงานการพัฒนาปรับปรุงหน่วยการเรียนรู้
๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ • มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน มีกระบวนการคิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง	๑. ดำเนินการสอนตามลำดับของแผนการจัดการเรียนรู้ ๒. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนฝึกค้นคว้า สังเกต รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ คิดอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์ สามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ๓. มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีลักษณะเป็นระบบการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพ หรือฝึกอาชีพในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หรือการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการกับการทำงาน (Work-Integrated Learning) หรือการจัดการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง (Block Course) มีการเตรียมความพร้อมด้านทักษะชีวิต และทักษะปฏิบัติของผู้เรียนก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการฝึกประสบการณ์ ทักษะวิชาชีพหรือฝึกอาชีพร่วมกับสถานประกอบการ ๔. มีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ให้แรงเสริมกับผู้เรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	๑. รายงานการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ภาคเรียนที่ ๑ ๒. รายงานการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ภาคเรียนที่ ๒ ๓. แผนการจัดการเรียนรู้ ภาคเรียนที่ ๒ ๔. แผนการจัดการเรียนรู้ ภาคเรียนที่ ๑ ๕. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ และผู้เรียน สื่อ แหล่งเรียนรู้ เครื่องมือ การวัดผลประเมินผล ๖. บันทึกหลังสอนที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ การประเมินผลแผนการจัดการเรียนรู้ รายวิชาที่สอน ๗. แผนการจัดการเรียนรู้ฉบับปรับปรุง เพื่อพัฒนาแผนฯ ที่มาจากงานวิจัย/กิจกรรม PLC ๘. บันทึกการนิเทศรายวิชาที่สอน หลักฐาน/ ร่องรอยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๙. รายงานผลการใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ ภาคเรียนที่ ๑ ๑๐. รายงานผลการใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ ภาคเรียนที่ ๒ ๑๑. สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และวิธีการ ๑๒. เครื่องมือการวัดผลประเมินผล ๑๓. หลักฐานการให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือครู ด้านกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ ๑๔. สมุดบันทึกพัฒนาการ หรือสมุดประจำตัว ๑๕. รายงานผลการประเมินพัฒนาการ ภาคเรียนที่ ๑ ๑๖. รายงานผลการประเมินพัฒนาการ ภาคเรียนที่ ๒
๑.๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ • มีสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ของผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิด	๑. มีการจัดหาและใช้สื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ ๒. มีการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม วิธีการ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ๓. ใช้สื่อที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ๔. จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานด้าน	๑. ทะเบียนสื่อ นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ ๒. ทะเบียนการใช้สื่อ นวัตกรรม วิธีการ และแหล่งเรียนรู้ ๓. แผนการจัดการเรียนรู้ ๔. บันทึกประเมินสื่อ นวัตกรรม วิธีการ และแหล่งเรียนรู้ ๕. รายงานการใช้สื่อ นวัตกรรม วิธีการ

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการพิจารณา	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
	เทคโนโลยีดิจิทัล และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรม	และแหล่งเรียนรู้ ๖. บันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือบันทึกการประชุม ๗. หลักฐานการเผยแพร่ การให้บริการสื่อหรือแบบตอบรับสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้
๑.๕ วัดและประเมินผล การเรียนรู้ • มีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงด้วยวิธีการ ที่หลากหลาย และสอดคล้องกับ มาตรฐาน การเรียนรู้ และนำการวัด และประเมินผลการเรียนรู้มาใช้ แก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ๑. มีเครื่องมือการวัดผลและประเมินผล ที่มีคุณภาพ ๒. มีระบบการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ที่หลากหลาย (ระบุว่าจะวัดอะไร กับเนื้อหาที่จะสอน) ๓. มีการวัดผลก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียนด้วยวิธีการ ที่เหมาะสม สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ๔. มีกระบวนการวัดผลและประเมินผล ตามสภาพจริง ๕. มีการสะท้อนผลการเรียนรู้ให้กับ ผู้เรียนทันทีและนำไปปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ ๖. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวัดผล และประเมินผล	๑. แผนการจัดการเรียนรู้ที่มีการวัด และการประเมินผล ๒. เครื่องมือการวัดและประเมินผล ๓. การประเมินตามสภาพจริง ๔. เกณฑ์การประเมินชิ้นงาน/ภาระงานของนักเรียน ๕. รายงาน/วิจัยการใช้สื่อ นวัตกรรม ๖. บันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/บันทึกการประชุม ๗. หลักฐานร่องรอยการเป็นพี่เลี้ยงคำแนะนำ ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกแก่ครู ด้านการวัด และประเมินผลการเรียนรู้
๑.๖ ศึกษา วิเคราะห์ และ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ • มีการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน	๑. ใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียน โดยใช้วิธีการที่ถูกต้อง ๒. นำผลการแก้ปัญหาหรือการพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียนไปใช้	๑. รายงานกระบวนการแก้ไขปัญหาผู้เรียน ๒. รายงานผลการวิจัยหรือดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน ในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยวิธีการที่ถูกต้อง เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็น ๓. การวิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อวางแผน การพัฒนาผู้เรียน ๔. หลักฐาน ร่องรอยที่แสดงถึงการเป็นผู้นำ หรือให้คำแนะนำ ๕. หลักฐาน ร่องรอยการสร้างเครือข่าย ในด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้

/ประเด็น...

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการพิจารณา	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
๑๗ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน มีการจัดบรรยากาศที่เหมาะสม สอดคล้องกับความแตกต่างผู้เรียนเป็นรายบุคคล สามารถแก้ปัญหาการเรียนรู้และสร้างแรงบันดาลใจส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรมทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี	๑. มีการจัดบรรยากาศทางกายภาพและทางจิตวิทยาที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ๒. มีการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นคุณภาพและมีการบริหารจัดการชั้นเรียนที่เหมาะสม รวมถึงการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ ครุภัณฑ์ที่จำเป็นและสอดคล้องกับการทำงานในสถานประกอบการ ๓. กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น ค้นคว้า แสวงหาคำตอบด้วยตนเอง ๔. จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดึงดูดความสนใจ ก่อให้เกิดความสุขและเพลิดเพลินแก่ผู้เรียน	๑. รูปภาพบรรยากาศการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และทางจิตวิทยาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ๒. ข้อตกลงในห้องเรียน ๓. ตัวอย่างบันทึกความดี ๔. บันทึกโฮมรูม ๕. คำสั่งมอบหมายการดูแลรับผิดชอบห้องเรียน ๖. การส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดกระบวนการคิดทักษะชีวิต และการทำงาน มีคุณธรรม ๗. การบันทึกการนิเทศในห้องเรียน
๑.๘ อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน มีการอบรมปณิธานให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ตั้งงาม	พฤติกรรมของผู้เรียน จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมหรือสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ มีเจตคติและกิจนิสัยที่ดีภูมิใจและรักษาเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพกฎหมาย เคารพสิทธิของผู้อื่น มีความรับผิดชอบ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะ และมีจิตสำนึกรักษาสีงแวดล้อม	๑. รายงานผลการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ภาคเรียนที่ ๑ ๒. รายงานผลการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ภาคเรียนที่ ๒ ๓. แผนการจัดการเรียนรู้ ๔. ผลงานผู้เรียน หรือ ชิ้นงาน ๕. เกียรติบัตร หรือ โล่ รางวัล
ด้านที่ ๒ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้		
๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชา มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	- มีระบบการให้คำปรึกษาแนะแนวแก่ผู้เรียนตามความต้องการและความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสและพัฒนาในการเรียนรู้ตามความสนใจและความถนัด มีการดูแลสวัสดิการและสวัสดิภาพของผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทั้งด้านสุขภาพร่างกาย การพัฒนาจิตใจ อารมณ์และสังคม	๑. เอกสารประจำชั้นเรียนที่เกี่ยวข้องทุกรายการ ๒. แฟ้มคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ๓. ผลงานนักเรียน ๔. บันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๕. บันทึกการให้คำปรึกษา ๖. ภาพถ่ายกิจกรรมต่าง ๆ ในชั้นเรียน ๗. รายงานการประชุมผู้ปกครอง
๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับ	- ผู้สำเร็จการศึกษาแต่ละระดับมีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระหรือศึกษาต่อ และต้องสอดคล้องกับสาขาที่สำเร็จการศึกษาภายใน ๑ ปี และผู้ประกอบการมีความพึงพอใจต่อคุณภาพของผู้สำเร็จ	๑. ข้อมูลการคัดกรองผู้เรียนรายบุคคล/การคัดกรองนักเรียน/SDQ ๒. รายงานการเยี่ยมบ้าน แฟ้มระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โครงการกิจกรรมพัฒนานักเรียนตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการพิจารณา	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนา และแก้ปัญหาผู้เรียน	การศึกษา โดยมีระบบการจัดการข้อมูล และสารสนเทศที่สอดคล้องกับเรื่อง ดังกล่าวข้างต้น (โดยเก็บข้อมูลเฉพาะ ผู้สำเร็จการศึกษา และนักศึกษาภาคปกติ และระบบทวิภาคีทั้งระดับ ปวช. และ ปวส.)	๓. คำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามระบบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียน ๔. ผลงานนักเรียน ๕. การส่งเสริมการป้องกันแก้ไขปัญหาผู้เรียน อย่างเป็นระบบ เช่น ผลการวิเคราะห์นักเรียน การคัดกรองตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ๖. บันทึกการส่งต่อนักเรียนส่งเสริมป้องกัน แก้ไขปัญหาผู้เรียน ๗. รายงานการประชุมผู้ปกครอง
๒.๓ ปฏิบัติงานวิชาการ และ งานอื่น ๆ ของสถานศึกษา • ร่วมปฏิบัติงาน ทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับ คุณภาพการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา	๑. ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพ การจัดการศึกษาของสถานศึกษา อย่างเต็มกำลังและความสามารถ ๒. มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ เพื่อสะท้อนความสำเร็จ และจุดที่ควรพัฒนา	๑. คำสั่งมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ ๒. คำสั่งปฏิบัติการสอน ๓. รายงานผลการปฏิบัติงาน ๔. รายงานผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ๕. ภาพถ่าย
๒.๔ ประสานความร่วมมือกับ ผู้ปกครอง ภาควิชา และหรือ สถานประกอบการ • การประสานความร่วมมือกับ ผู้ปกครอง ภาควิชา และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน	๑. มีเครือข่ายผู้ปกครองเพื่อพัฒนา คุณภาพผู้เรียนให้เกิดผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ ๒. มีการสื่อสารให้ผู้ปกครองเข้าใจต่อเป้าหมาย และคุณค่าในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน และผลลัพธ์ต่อนักเรียน รวมทั้งแนวทางการจัดการเรียนรู้การประเมินนักเรียน เช่น การประชุมผู้ปกครองผู้เรียน กิจกรรม นำเสนอผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ๓. มีการรับฟังเสียงสะท้อนจากผู้ปกครอง ด้านผลลัพธ์และพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียน ผ่านเวทีรับฟังความคิดเห็น ของผู้ปกครอง Social Lab รวมทั้งมีการจัดให้มีการรับฟังการสะท้อนผลจากนักเรียน ต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู ๔. มีการนำผลข้อมูลที่ได้จากข้อ ๒ มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ผล เพื่อนำไปสู่ การวางแผนพัฒนา ปรับปรุงการจัด กระบวนการเรียนรู้ของครูให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีการนำ ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาทำวิจัย เชิงปฏิบัติการ	๑. รายงานการประชุม ๒. รายงานการวิเคราะห์/สังเคราะห์ผล จากการจัด Social Lab ๓. รายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ๔. แนวทางการพัฒนางาน ๕. กลุ่มไลน์ผู้ปกครองนักเรียน ๖. ภาพถ่าย

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการพิจารณา	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
ด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ		
๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพครู และความรู้รอบรู้ ในเนื้อหาวิชา และวิธีการสอน	- มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างสม่ำเสมอ	๑. แผนพัฒนาตนเอง ๒. คำสั่ง/หนังสือราชการ/การพัฒนาตนเอง ๓. รายงานการอบรมตามแผนการพัฒนาตนเอง ๔. รายงานผลการเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน/เกียรติบัตร ได้จากการอบรม ๕. หลักฐานการนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่เกิดจากการพัฒนาตนเอง ๖. บันทึก การศึกษาเอกสารทางวิชาการ และการค้นคว้า ต่อปีการศึกษา ๗. หลักฐาน ร่องรอยการสร้างเครือข่าย ในด้านการพัฒนาตนเอง
๓.๒ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อแก้ไขปัญหา	๑. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างสม่ำเสมอ และนำผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ในการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนางาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น ๒. มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มุ่งเน้น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๓. มีศักยภาพทำงานเป็นทีม รู้จักบทบาทหน้าที่ และแบ่งหน้าที่ตามความถนัดได้อย่างเหมาะสม ๔. มีพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน และกันเพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้	๑. คำสั่งคณะกรรมการขับเคลื่อน PLC ๒. บันทึกขอจัดตั้งกลุ่ม PLC ๓. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ๔. นวัตกรรมที่เกิดจากการดำเนินงาน PLC ๕. บันทึกการประชุมกลุ่ม PLC ๖. การเผยแพร่ผลงาน PLC
๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ การพัฒนา คุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้	๑. มีความรู้พื้นฐาน ความเข้าใจ ในสาขาวิชา สาระการเรียนรู้ หรือสาระของหน่วยการเรียนรู้ ๒. สามารถนำความรู้ในสาขาวิชา สาระวิชาหรือสาระของหน่วยการเรียนรู้ มาออกแบบการเรียนรู้โดยมีความเข้าใจ และมีความรู้ในสาระของหน่วยการเรียนรู้ ๓. เข้าใจศาสตร์ประจำสาขาวิชา ศาสตร์ การสอน โดยต้องมีความสัมพันธ์กัน ๔. สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ในนวัตกรรม การเรียนรู้ มาใช้ในการออกแบบแผน การจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ ๕. นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ออกแบบ ไปใช้ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผล	๑. หลักสูตรสถานศึกษา/หลักสูตรสาขาวิชา ๒. แผนการจัดการเรียนรู้ ๓. เอกสารประกอบหลักสูตร สื่อกิจกรรม การเรียนรู้ แบบฝึกและเครื่องมือวัดผล การเรียนรู้ ๔. รายงานผลการจัดการเรียนรู้ ๕. รายงานผลการจัดกระบวนการเรียนรู้ ๖. สื่อ นวัตกรรม วิธีการ หรือเทคโนโลยี ๗. บันทึกหลังการสอน ๘. ผลงาน หรือชิ้นงานผู้เรียน ๙. หลักฐานการเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๑๐. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือผลการฝึก ประสบการณ์ทักษะวิชาชีพหรือฝึกอาชีพ ร่วมกับสถานประกอบการ

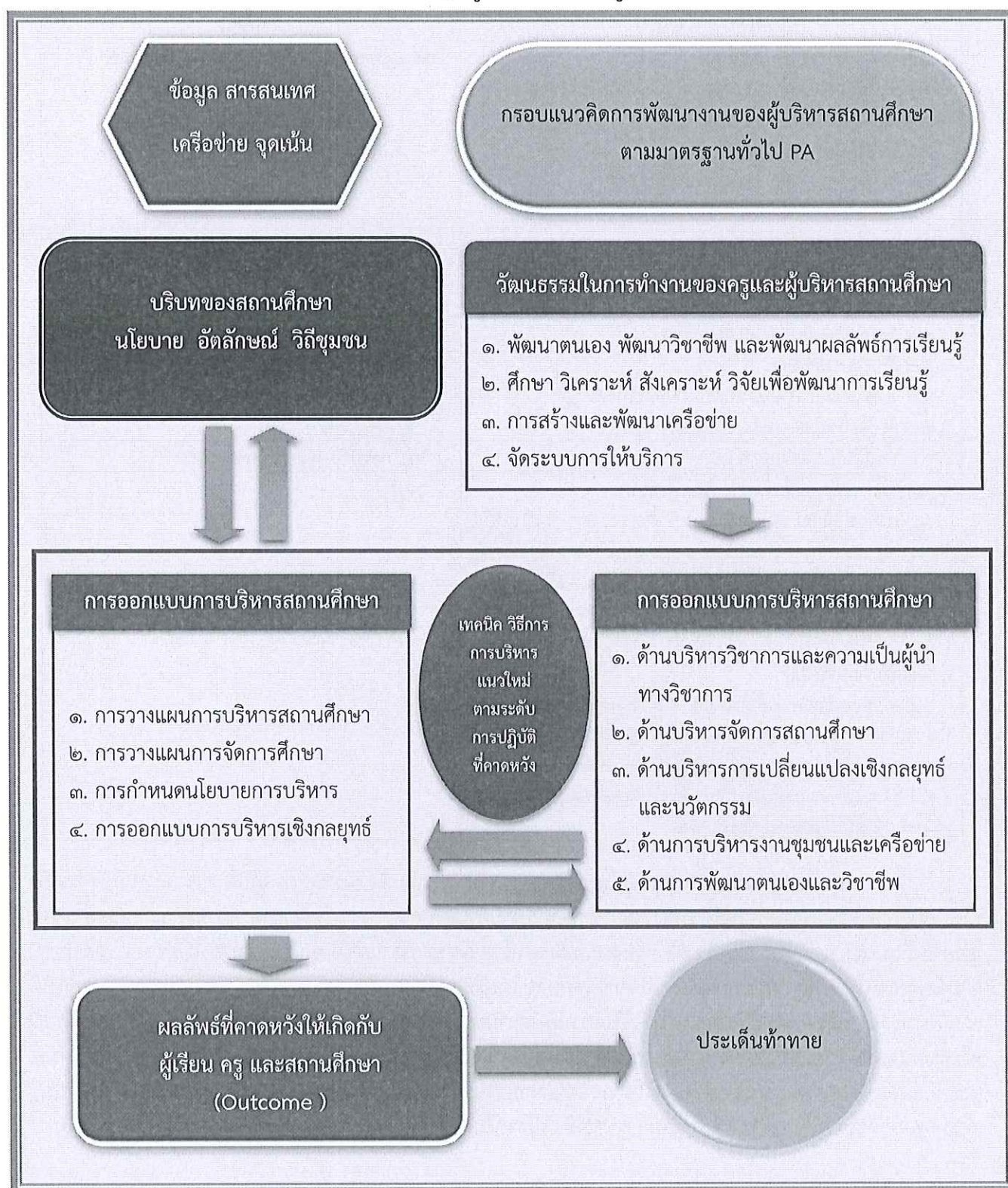
๒) ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (๔๐ คะแนน)

เกณฑ์การประเมิน	ตัวอย่าง
๑. วิธีการดำเนินการ (๒๐ คะแนน) ศึกษาข้อมูลที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ๑.๑ ศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล ๑.๒ ศึกษามาตรฐานคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ๑.๓ ศึกษาการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ๑.๔ วางแผนการจัดประสบการณ์ ๑.๕ นำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ๑.๖ นำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนตามแผนการจัดการเรียนรู้	การรายงานผลการดำเนินการตามทฤษฎี PDCA ๑. การวางแผน (Plan)
๑.๗ วัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้ ๑.๘ เก็บรวบรวมข้อมูล ๑.๙ วิเคราะห์ผลการพัฒนาเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ๒.๐ สรุปผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	๒. การดำเนินการตามแผน (Do) ๓. การติดตาม (Check)
๒.๑ วางแผนในการพัฒนาต่อไป	๔. การปรับปรุงและพัฒนา (Act)
๒. ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง (๒๐ คะแนน) ๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากความเป็นไปได้ที่สามารถการนำไปสู่เป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วนโดยเขียนระบุถึงตัวเลขตามหน่วยที่กำหนดขึ้นสำหรับใช้วัดสิ่งที่นับได้ เป็นรูปธรรมและความชัดเจน เช่น ความถี่ ร้อยละ อัตราส่วน หรือเป็นจำนวนตัวเลขธรรมดาก็ได้ โดยแสดงให้เห็นถึงการที่ผู้เรียนจะได้รับการพัฒนามากหรือน้อย ๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากความเป็นไปได้ที่สามารถการนำไปสู่เป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วนโดยเขียนระบุถึงคุณภาพของผู้เรียนที่จะได้รับการพัฒนาและจะไม่เป็นค่าเชิงปริมาณแต่จะแสดงถึงสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ ทศณคติ ความเห็น ความสามารถ ความคงทนถาวร ความสมบูรณ์	

หมายเหตุ การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน ให้ผู้ประเมินพิจารณาผลการปฏิบัติงานจากการปฏิบัติงานจริงที่ได้ปฏิบัติตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงสภาพการปฏิบัติงานในบริบทของแต่ละสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา และผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ ไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร โดยให้ตรวจสอบข้อมูลจากผู้เรียน หรือผู้รับผลจากการปฏิบัติ และพิจารณาจากหลักฐานในห้องเรียนหรือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่แล้ว เช่น แผนการจัดการเรียนรู้ หน่วยการจัดการเรียนรู้ หรือชิ้นงาน ผลงาน ของผู้เรียนที่เกิดจากการเรียนรู้แนวพัฒนาต่าง ๆ หรือผลที่เกิดจากการพัฒนา เป็นต้น ทั้งนี้ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขออย่าว่า การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานดังกล่าว ต้องไม่เพิ่มภาระให้กับข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาอีก ดังนั้น ผู้รับการประเมินไม่จำเป็นต้องจัดทำแฟ้มเอกสารขึ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมิน

/กระบวนกร...

กระบวนการพัฒนางานของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา



๑. แนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (แบบ PA ๑/บส)

“ข้อตกลงในการพัฒนางาน” (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมาย บริบทสถานศึกษา และนโยบายของต้นสังกัด/ส่วนราชการ โดยผู้บังคับบัญชาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานทุกปีงบประมาณ (เริ่มวันทำการแรกของปีงบประมาณ ถึง ๓๐ กันยายนของปีถัดไป) เสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา หรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษารองสังกัดส่วนท้องถิ่นนั้น เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ กรณีที่ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษารองสังกัดส่วนท้องถิ่นนั้นไม่สามารถรับข้อตกลงในการพัฒนางานได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ก็ตาม ให้เสนอปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ กรณีมีเหตุผลความจำเป็นไม่สามารถดำเนินการได้ ให้เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณากำหนดให้ความเห็นชอบข้อตกลงตามความเหมาะสม โดยข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และมีภาระงานตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒. ผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนครู และสถานศึกษา

การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ควรกำหนดการดำเนินการในแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม และมีความเที่ยงธรรม ทั้งนี้ ในระหว่างการดำเนินการตามข้อตกลงในการพัฒนางาน กรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษาย้ายหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ดำเนินการดังนี้

๑. กรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษาย้ายสถานศึกษาระหว่างปีงบประมาณให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา หรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษารองสังกัดส่วนท้องถิ่นนั้นต้นสังกัดใหม่ นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

๒. กรณีที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษาได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา กับผู้อำนวยการ สำนักงานการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษารองสังกัดส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด

/๓. กรณีครู...

๓. กรณีครูได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานในตำแหน่งครู เสนอกับผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

โดยมีแนวทางการดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา ซึ่งหมายถึง การวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาและสัมฤทธิ์ผลในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ SWOT Analysis ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น นักเรียน บุคลากรทางการศึกษา ชุมชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ศาสนา และวัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี หลักสูตรสถานศึกษา โครงสร้างการบริหารงานสถานศึกษา ด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาสและอุปสรรคจาก ๔ ปัจจัย คือ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และกฎหมาย และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดอ่อน จุดแข็ง จาก ๖ ปัจจัย คือ ด้านโครงสร้าง และนโยบาย ด้านผลผลิตและการให้บริการ (นักเรียน ชุมชน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา หลักสูตร) ด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านบริหารจัดการ อาจใช้วิธีการวิเคราะห์โดย SWOT Analysis โดยมีการวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรค ที่เกิดขึ้นจากการบริหารสถานศึกษาในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา เพื่อนำผลของการวิเคราะห์มาใช้ในการกำหนดสมรรถนะในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาตามผลการวิเคราะห์ที่เกิดขึ้น

๒. การกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา โดยการนำผลการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษามาดำเนินการตามกรอบตัวชี้วัดในการประเมินทั้งหมด ๕ ด้าน ดังนี้

๒.๑ ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย

๒.๑.๑ การวางแผนและพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งต้องมีการดำเนินการพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการจัดทำแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับนโยบายทุกระดับ ครอบคลุมภารกิจหลักของสถานศึกษา มีการประเมินความต้องการจำเป็นของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีกระบวนการที่ถูกต้อง และผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงมีการดำเนินการตามแผน

๒.๑.๒ การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จะต้องมีความทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีองค์ประกอบถูกต้อง ครบถ้วน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้าง เวลาเรียน คำอธิบายรายวิชา แนวดำเนินการจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ มีการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปวิเคราะห์และปฏิบัติจริงในการจัดการเรียนรู้ โดยการนิเทศติดตาม การใช้หลักสูตร และมีการนำผลการนิเทศ ติดตามและการประเมินผลการใช้หลักสูตรมาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาทุกปี

๒.๑.๓ การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและปฏิบัติการสอน โดยกำหนดให้ครูมีการเตรียมการจัดการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ผู้เรียน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การเลือกสื่อและแหล่งเรียนรู้ เครื่องมือวัดผลประเมินผล จัดกระบวนการเรียนรู้ตามแผนพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงเครื่องมือในการวัดและประเมินผล นำผลไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้

๒.๑.๔ ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาหรือการนำสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ต้องตรงตามที่หลักสูตรกำหนด โดยครูและนักเรียนสามารถใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ทางการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการติดตามประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ทางการศึกษา รวมถึงต้องมีการรายงานผลและนำไปปรับปรุง

๒.๑.๕ การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา และมีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ของครู ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพและมีการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒.๑.๖ การศึกษาวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยการนำผลการวิเคราะห์นั้นมาพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา เพื่อนำผลไปใช้แก้ปัญหาไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา

๒.๒ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ประกอบด้วย

๒.๒.๑ การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารจัดการสถานศึกษาต้องครอบคลุมการบริหารงาน ในสถานศึกษาทุกฝ่าย/งาน คือ ฝ่ายงานวิชาการ ฝ่ายการบริหารงานบุคคล ฝ่ายงบประมาณ และฝ่ายบริหารทั่วไป ซึ่งจะต้องเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย ตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๒.๒ การบริหารกิจการผู้เรียน และการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน ควรมีสารสนเทศ และแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารกิจการผู้เรียน และมีการประชุมชี้แจงบุคลากรเพื่อมอบหมายงาน จัดให้มีกรรมการนักเรียน สภานักเรียน เครือข่ายผู้ปกครอง อีกทั้งควรจัดกิจกรรมช่วยเหลือผู้เรียน โดยมี การติดตามและประเมินผล รวมถึงรายงานผลการดำเนินการ เพื่อนำผลไปปรับปรุง

๒.๒.๓ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ในการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนจะต้อง คำนึงถึงโอกาส ความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

๒.๓ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ประกอบด้วย

๒.๓.๑ การกำหนดนโยบายกลยุทธ์ ควรมีกลยุทธ์ และเครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร เชิงรุกในการพัฒนาสถานศึกษารวมถึงคุณภาพครูและนักเรียน โดยกำหนดให้มีแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับ มาตรฐานการะงานบริหารต้องคำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่า มีการนำไปปฏิบัติจริงเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

๒.๓.๒ การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและนักเรียน โดยส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษา สร้างการมีส่วนร่วม ให้สอดคล้องกับยุคของการบริหารการเปลี่ยนแปลง รวมถึงนวัตกรรมในสถานศึกษาที่ทันสมัย ให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

๒.๔ ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ประกอบด้วย

๒.๔.๑ การสร้างและพัฒนาเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ จะต้องมีการสร้าง ความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ที่เกี่ยวข้อง ชุมชน ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน รวมถึงเครือข่าย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมช่วยเหลือและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

/๒.๔.๒ การจัด...

๒.๔.๒ การจัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา ต้องมีการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ชุมชนและเครือข่ายในการระดมทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา และให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน งานจิตอาสา ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้แก่ สถานศึกษา นักเรียน ชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น

๒.๕ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประกอบด้วย

๒.๕.๑ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การนำความรู้ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองในวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการใช้ภาษาไทย และภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร รวมถึงใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และรอบรู้ในการบริหารงาน มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพมากยิ่งขึ้น

๒.๕.๒ การนำความรู้ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษานำความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาคิดค้น ปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการสถานศึกษา การปฏิบัติจริง การติดตามประเมินผล และรายงานผลการใช้นวัตกรรมการบริหาร และนำผลไปปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษา

จากการกำหนดสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา และกำหนดแนวทางในการปฏิบัติตามตัวชี้วัดทั้ง ๕ ด้านแล้ว ผู้บริหารจะต้องนำแนวทางในการกำหนดสมรรถนะทั้งหมดสู่การปฏิบัติจริง โดยจะต้องกำหนดเกณฑ์ในการปฏิบัติ (Indicator) หรือ ค่าเป้าหมาย (Target) ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ

๓. ผลลัพธ์ที่คาดหวังให้เกิดกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา (Outcome) หมายถึง เป้าหมายในเชิงปริมาณหรือคุณภาพ หรือทั้งสองส่วน ที่ทำให้แยกแยะได้ว่า การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามตัวชี้วัด (KPIs) ที่กำหนดไว้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

๓.๑ ผลลัพธ์เชิงปริมาณ โดยพิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วนตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ เช่น ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละของการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการอบรมสอดคล้องกับความต้องการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ได้ตรงกับวิชาเอกและความถนัด ร้อยละของผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ร้อยละของหลักสูตรสถานศึกษาที่มีครบทุกกลุ่มสาระ ร้อยละของครูที่นำหลักสูตรสถานศึกษาไปปฏิบัติจริงในการจัดการเรียนรู้จำนวนครั้งการนิเทศกำกับติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ร้อยละของคุณลักษณะมาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา ฯลฯ ในการกำหนดผลลัพธ์เชิงปริมาณควรกำหนดให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดในแต่ละด้าน

๓.๒ ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ โดยกำหนดจากความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเห็น ความสามารถ ความสะอาด เรียบร้อย ความสวยงาม ความคงทนถาวร ความสมบูรณ์ ความยั่งยืน เป็นต้น เช่น ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ได้ตรงกับวิชาเอกและความถนัด ทศนคติของครูต่อการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปปฏิบัติจริงในการจัดการเรียนรู้ ฯลฯ

/จากผลลัพธ์...

จากผลลัพธ์ที่ได้ผู้บริหารต้องนำมาวิเคราะห์กระบวนการทำงานร่วมกับนโยบาย โดยสะท้อนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ เป้าหมายสถานศึกษา และบริบทของสถานศึกษาตามนโยบายของต้นสังกัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เพื่อหาข้อควรพัฒนาของการดำเนินการตามสมรรถนะที่กำหนดตามขั้นที่ ๒ เพื่อนำไปสู่ประเด็นท้าทาย

๔. ประเด็นท้าทาย หมายถึง ข้อตกลงของผู้บริหารสถานศึกษาได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงเจตจำนงว่ามุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา สะท้อนให้เห็นถึงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะ ในการปรับประยุกต์/แก้ปัญหา/ริเริ่มพัฒนา/คิดค้นปรับเปลี่ยน/สร้างการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษาของต้นสังกัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยผู้บังคับบัญชาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

๒. แนวทางการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา (แบบ PA ๒/บส)

๒.๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

เกณฑ์การประเมิน	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๖๐ คะแนน)	
๑. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำวิชาการ	๑. แผนพัฒนาการศึกษา
๑.๑ การวางแผนและพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน	๒. คู่มือการใช้แผน การพัฒนาการประกันคุณภาพ
๑.๒ การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	๑. คำสั่งในการพัฒนาหลักสูตร
	๒. หลักสูตรสถานศึกษา
๑.๓ การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และปฏิบัติการสอน	๑. รายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
	๒. รายงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผล O-NET, ผล R-T, ผล N-T
๑.๔ ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาหรือการนำสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนรู้	๑. แผนการจัดการเรียนรู้
	๒. รายงานการใช้สื่อและนวัตกรรม
	๓. ความพึงพอใจของผู้เรียน
๑.๕ การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษา และมีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	๑. ภาพกิจกรรม
	๒. ผลการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
๑.๖ การศึกษาวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	๑. รายงานการวิจัย
	๒. การจัดทำการศึกษาวิเคราะห์ SWOT Analysis
๒. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	
๒.๑ การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๑. รายงานการประกันคุณภาพภายใน
	๒. ผังโครงสร้างการบริหารงาน
	๓. แผนการปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา
	๔. รายงานความก้าวหน้า

/เกณฑ์การ...

เกณฑ์การประเมิน	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
๒.๒ การบริหารกิจการนักเรียนและการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน	๑. แบบประเมินความพึงพอใจ ๒. ภาพกิจกรรม
๒.๓ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	๑. รายงานผลการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ๓.๑ การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรม ทางการบริหาร	๑. แผนกลยุทธ์การบริหาร ๒. นวัตกรรมทางการบริหาร เช่น การบริหาร แบบมีส่วนร่วม
๓.๒ การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	๑. แผนกลยุทธ์ ๒. นวัตกรรมทางการบริหาร เช่น การบริหาร
๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ๔.๑ การสร้างและพัฒนาเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	๑. รายการประชุมกรรมการสถานศึกษา ๒. รายงานภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา ๓. บันทึกข้อตกลงกับองค์กรภายนอกสถานศึกษา ๔. ภาพถ่ายความร่วมมือกับชุมชน ๕. เครือข่ายจากภายนอก
๔.๒ การจัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา	๑. ระบบการออกเอกสาร/หลักฐานเข้าชั้น ๒. การให้บริการทางวิชาการกับชุมชน/เครือข่าย
๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ๕.๑ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	๑. เกียรติบัตรหรือคำสั่งในการเข้ารับการอบรม ๒. บันทึกการประชุมในการมีส่วนร่วม และเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ๓. คำสั่งมอบหมายงาน ๔. หนังสือเชิญประชุม ๕. ภาพถ่าย
๕.๒ การนำความรู้ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพ ผู้เรียน ครู และสถานศึกษา	๑. เกียรติบัตรหรือคำสั่งในการเข้ารับการอบรม ๒. หนังสือเชิญประชุมเชิญเป็นวิทยากร ๓. หนังสือเป็นคณะกรรมการประเมิน ๔. รายงานผลการใช้นวัตกรรมการบริหาร ๕. ภาพถ่าย

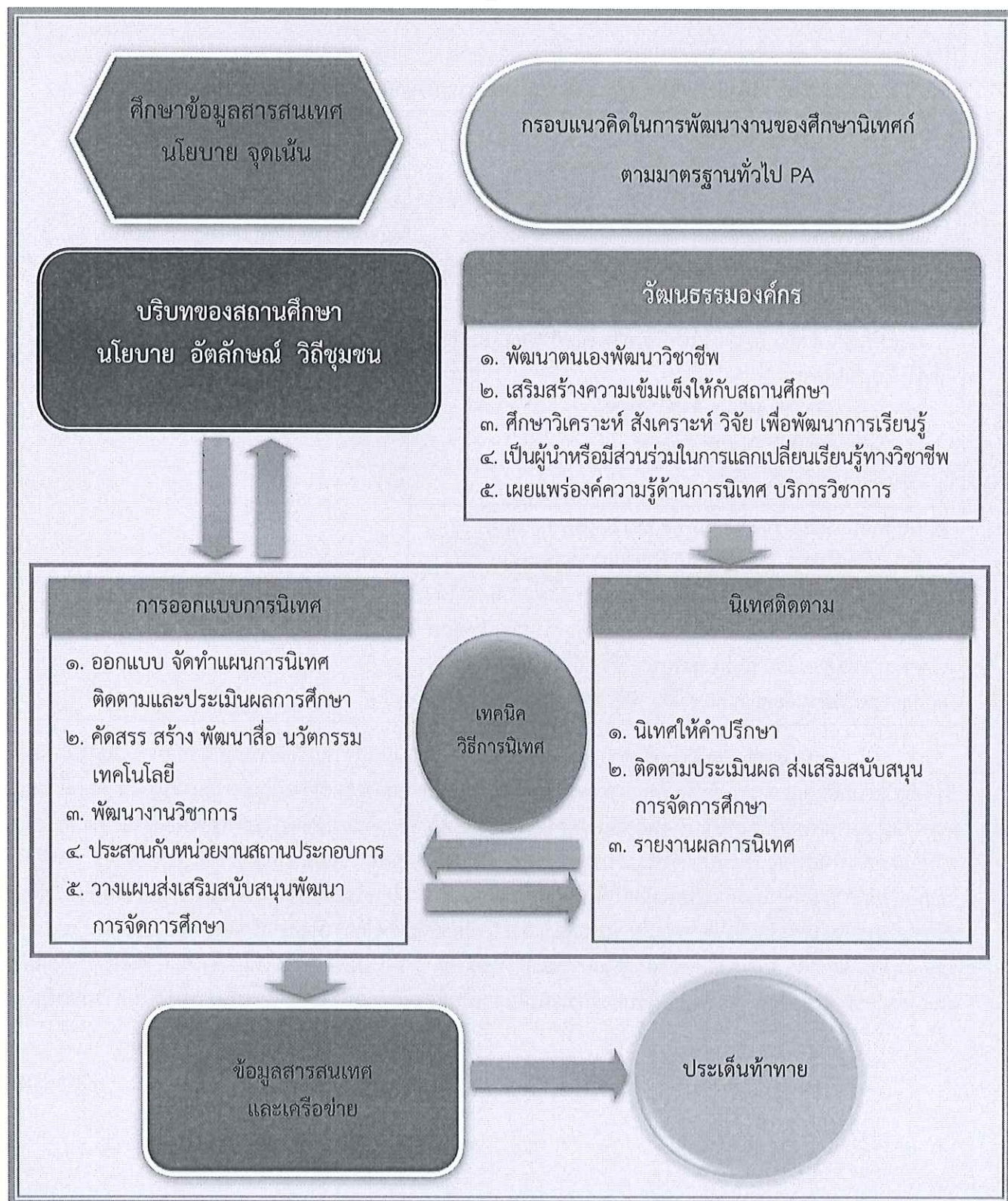
๒. การประเมินข้อตกลงที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย

เกณฑ์การประเมิน	ตัวอย่าง
ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (๔๐ คะแนน)	
๑. วิธีดำเนินการ (๒๐ คะแนน) ๑.๑ ศึกษาข้อมูลสารสนเทศข้อมูลของโรงเรียน ๑.๒ จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและออกแบบหลักสูตรสถานศึกษา ๑.๓ การวางแผนการบริหารโดยใช้เทคนิควิธีการทางการบริหาร ๑.๔ ดำเนินการตามแผนงานการศึกษาและแผนการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ๑.๕ นิเทศ กำกับ ติดตาม โดยใช้เครื่องมือนิเทศและเทคนิควิธีการที่หลากหลาย ๑.๖ วิเคราะห์ผลการนิเทศ กำกับ ติดตาม ๑.๗ ปรับปรุงแก้ไขวิธีการดำเนินการ ๑.๘ วางแผนพัฒนาต่อไป	การรายงานผลการดำเนินการบริหารงานตามทฤษฎี PDCA ๑. วางแผน (PLAN) ๒. การดำเนินการตามแผน (DO) ๓. การนิเทศ กำกับ ติดตาม (CHECK) ๔. การปรับปรุงและพัฒนา (ACT)
๒. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่คาดหวัง (๒๐ คะแนน) ๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วนตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ ๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้องสมบูรณ์ เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษาได้ตามข้อตกลง	

หมายเหตุ การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน ให้ผู้ประเมินพิจารณาผลการปฏิบัติงานจากการปฏิบัติงานจริงที่ได้ปฏิบัติตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงสภาพการปฏิบัติงานในบริบทของแต่ละสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา และผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ ไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร โดยให้ตรวจสอบข้อมูลจากผู้เรียน หรือผู้รับผลจากการปฏิบัติ และพิจารณาจากหลักฐานในห้องเรียนหรือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่แล้ว เช่น แผนการจัดการเรียนรู้ หน่วยการจัดการเรียนรู้ หรือชิ้นงาน ผลงาน ของผู้เรียนที่เกิดจากการเรียนรู้แผนพัฒนาต่าง ๆ หรือผลที่เกิดจากการพัฒนา เป็นต้น ทั้งนี้ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขออย่าว่า การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานดังกล่าว ต้องไม่เพิ่มภาระให้กับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาอีก ดังนั้น ผู้รับการประเมินไม่จำเป็นต้องจัดทำแฟ้มเอกสารชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมิน

/กระบวน...

กระบวนการพัฒนางานของผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์



๑. แนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ (แบบ PA ๑/คน)

๑.๑ รูปแบบการจัดทำบันทึกแบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (แบบ PA ๑/คน.) ให้เป็นไปตามบริบทของสถานศึกษา สำนัก/กองการศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา นโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกระทรวงมหาดไทย โดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและศึกษานิเทศก์ผู้จัดทำข้อตกลง

๑.๒ ผู้จัดทำบันทึกแบบข้อตกลงในการพัฒนางาน ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในส่วนงาน (Tasks) ที่จะดำเนินการในการพัฒนาตามข้อตกลงใน ๑ รอบการประเมิน (รอบปีงบประมาณ) จะต้องเป็นงานในหน้าที่รับผิดชอบหลัก ที่ส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวัง ให้เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศหรือสถานศึกษา สำนัก/กองการศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา โดยจะต้องแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน (แบบ PA ๒/คน.)

๑.๓ ผู้จัดทำบันทึกแบบข้อตกลงในการพัฒนางาน ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในส่วน “ผลลัพธ์ (Outcomes) และตัวชี้วัด (Indicators)” ไม่เน้นรูปแบบเอกสาร โดยให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศหรือสถานศึกษา หรือหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบที่เป็นรูปธรรมและการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน (แบบ PA ๒/คน.) จากการปฏิบัติงานจริง สภาพนิเทศการศึกษา ตามบริบทสถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษา และผลลัพธ์ในการนิเทศการศึกษา ที่ส่งต่อคุณภาพผู้เรียน ครู สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาที่รับผิดชอบ

๑.๔ ผู้จัดทำบันทึกแบบข้อตกลงในการพัฒนางาน ควรศึกษา วิเคราะห์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และประเด็นการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ดังนี้
การพัฒนาของผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ จะมีกระบวนการพัฒนาตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

๑. ด้านการนิเทศการศึกษา

๑.๑ ออกแบบ จัดทำแผนการนิเทศการศึกษา ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ มาตรฐานการศึกษาชาติ และหลักสูตร รวมทั้งนโยบาย จุดเน้น สภาพแวดล้อม ปัญหาและความต้องการจำเป็นให้ครู สถานศึกษา และส่วนราชการด้านการศึกษา สามารถจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู

๑.๒ คัดสรร สร้าง พัฒนา สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี โดยศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย หรือวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม ให้สอดคล้องกับแผนการนิเทศการศึกษา เพื่อช่วยเหลือส่งเสริม สนับสนุนให้ครู สถานศึกษา และสำนัก/กองการศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผล

๑.๓ นิเทศ ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยง ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานวิชาการ ประสานงานกับหน่วยงาน สถานประกอบการ และมีส่วนเกี่ยวข้อง ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรในสถานศึกษา และสำนัก/กองการศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผลจัดการศึกษาได้

/๑.๔ รายงาน...

๑.๔ รายงานผลการนิเทศ โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สะท้อนผลการนิเทศต่อครู สถานศึกษา หน่วยงาน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนางานวิชาการ และการจัดการศึกษาที่เกิดผล สัมฤทธิ์สูงให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรในสถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถจัด การศึกษาได้บรรลุผลตามเป้าหมาย

๒. ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา

๒.๑ วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายและความต้องการจำเป็น สังเคราะห์สารสนเทศที่เกี่ยวข้อง อย่างรอบด้าน เพื่อวางแผนการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษาเรียนรู้ของผู้เรียน

๒.๒ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร หรือสถานประกอบการ รวมถึงภูมิปัญญา หรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง ให้กับสถานศึกษา สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรในสถานศึกษา และสำนัก/กองการศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษามีการจัดการศึกษาได้บรรลุผลตามเป้าหมาย

๒.๓ ติดตามประเมินผลการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผลตามพันธกิจ

๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะ ทางวิชาชีพศึกษานิเทศก์ และความรู้ในเนื้อหาที่นิเทศให้สูงขึ้น

๓.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษาให้บรรลุผล

๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนา การนิเทศการศึกษา ที่มีผลต่อคุณภาพครูและนักเรียน

๓.๔ เผยแพร่องค์ความรู้ด้านการนิเทศ การจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา และบริการวิชาการ แก่หน่วยงานต่าง ๆ

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศหรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา สำนัก/กองการศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน โดยศึกษานิเทศก์ต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์/ แก้ไขปัญหา/ริเริ่ม พัฒนา/คิดค้น ปรับเปลี่ยน/สร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนาต้องมีความสอดคล้องกับ เป้าหมาย บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษา นโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกระทรวงมหาดไทย

ทั้งนี้ ประเด็นที่ท้าทาย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ดังนี้

/ประเด็น...

ประเด็นท้าทาย	สภาพปัญหาของการจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา	วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล	ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง	
			เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
เรื่อง(การตั้งชื่อประเด็นท้าทายต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง (รับประยุกต์แก้ไขปัญหา/ริเริ่มพัฒนา/คิดค้นปรับเปลี่ยน/สร้างการเปลี่ยนแปลง) ของประเด็นท้าทายนั้นๆ ชื่อประเด็นท้าทายอาจประกอบด้วยรูปแบบวิธีการ แนวทางการรับประยุกต์และกลุ่มเป้าหมาย เป็นต้น	ระบุประเด็นปัญหา ประเด็นการพัฒนา ปัญหาของผู้รับ การนิเทศ รูปแบบ และวิธีการแก้ปัญหาของผู้นิเทศ รวมถึงแรงบันดาลใจที่คาดหวัง (รับประยุกต์แก้ไขปัญหา/ริเริ่มพัฒนา/คิดค้นปรับเปลี่ยน/สร้างการเปลี่ยนแปลง) เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาประเด็นนั้นๆ	กำหนดวิธีการแนวทาง ขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนา การแก้ไขปัญหาร่วมทั้งระบุกลุ่มเป้าหมาย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ตามประเด็นท้าทาย ตลอดจนขั้นตอนการนำเครื่องมือไปปรับประยุกต์ เพื่อคาดหวัง (รับประยุกต์/แก้ไขปัญหา/ริเริ่มพัฒนา/คิดค้นปรับเปลี่ยน/สร้างการเปลี่ยนแปลง) ประเด็นนั้นๆ สรุปผลการนำไปใช้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อไป	ระบุจำนวนหรือร้อยละที่บรรลุเป้าหมายได้ครบถ้วน เป็นรูปธรรมตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้	ระบุผลของความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม ครบถ้วน มีความถูกต้อง และเชื่อถือได้ และปรากฏต่อคุณภาพผู้เรียน/สถานศึกษาตามข้อตกลง

/๒. แนวทาง...

๒. แนวทางการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ (แบบ PA ๒/คน)

๒.๑ การประเมินลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งศึกษานิเทศก์

เกณฑ์การประเมิน	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
ด้านที่ ๑ ด้านการนิเทศการศึกษา		
๑. ออกแบบ จัดทำแผนการนิเทศการศึกษา	- จัดแผนการนิเทศการศึกษาตรงกับความต้องการของผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา หรือนโยบาย จุดเน้น - การดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษาให้บรรลุผลและประสบผลสำเร็จ แสดงให้เห็นถึงประเด็นปัญหาหรือประเด็นการพัฒนา การแก้ปัญหาของผู้รับการนิเทศ	๑. แผนนิเทศการศึกษา ๒. คู่มือนิเทศการพัฒนา ระบบการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา
๑.๒ คัดสรร สร้าง พัฒนา สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี	- การใช้เครื่องมือสื่อ นวัตกรรม ประกอบการนิเทศ - การใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนานวัตกรรมการนิเทศการศึกษา - การนำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา	๑. เครื่องมือการนิเทศ สื่อ นวัตกรรม ๒. รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา
๑.๓ นิเทศให้คำปรึกษา	- มีการออกนิเทศให้คำปรึกษา การออกแบบ กลยุทธ์การนิเทศ การทำงานตามหลักธรรมาภิบาล การจัดการตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสร้างการมีส่วนร่วมของครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง ในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ครู และชุมชน การปฏิบัติที่ดีจากการนิเทศการศึกษา การประเมินและปรับปรุงการนิเทศ การจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	๑. รายงานผลการนิเทศ ๒. แบบประเมินความพึงพอใจ ๓. ปฏิทินออกนิเทศตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา

/เกณฑ์การ...

เกณฑ์การประเมิน	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
๑.๔ การพัฒนางานวิชาการ	- มีการพัฒนางานวิชาการโดยการจัดทำโครงการกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการให้ครู สถานศึกษา สำนัก/กองการศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผล	๑. รายงานการนิเทศ ๒. หนังสือเชิญเป็นวิทยากร ๓. รายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม
๑.๕ ประสานกับหน่วยงานสถานประกอบการ	- ประสานความร่วมมือภาคีเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ครู สถานศึกษา สำนัก/กองการศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผล	๑. ภาพกิจกรรม ๒. หนังสือเชิญเป็นวิทยากร ๓. หลักสูตรฯ
๑.๖ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา	- มีการนิเทศและประเมินผลการจัดการศึกษานำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา - ออกนิเทศโรงเรียนโดยใช้เครื่องมือนิเทศและเทคนิควิธีการนิเทศที่หลากหลาย	๑. สรุปผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ๒. สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา
๑.๗ รายงานผลการนิเทศ	- มีการรายงานผลการนิเทศติดตามการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา	๑. รายงานผลการนิเทศ ๒. ภาพกิจกรรม ๓. แบบประเมินความพึงพอใจ
ด้านที่ ๒ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา		
๒.๑ วางแผนการส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษา	- มีการแผนการนิเทศในการส่งเสริมรายงานผลการนิเทศ	๑. แผนการนิเทศในการส่งเสริมรายงานผลการนิเทศ ๒. ภาพกิจกรรม
๒.๒ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา/สำนัก/กองการศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา	- ส่งเสริมให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา เรียนรู้ และใช้การวิจัย	๑. แบบประเมินความพึงพอใจ ๒. ภาพกิจกรรม
๒.๓ ติดตามประเมินผลการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา	- มีการรายงานผลการนิเทศติดตาม	๑. รายงานผลการนิเทศ
๒.๔ จัดทำรายงานสารสนเทศ	- มีการรายงานผลการนิเทศโดยการวิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำรายงานสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาต่อสถานศึกษา	๑. รายงานผลการนิเทศ

/เกณฑ์การ...

เกณฑ์การประเมิน	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
ด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ		
๓.๑ พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพศึกษานิเทศก์ และความรู้ ในเนื้อหาที่นิเทศ	- การอบรม พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการนิเทศการศึกษา ให้มีผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน	๑. เกียรติบัตร หรือคำสั่ง ในการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ ๒. คำสั่งมอบหมายงาน ๓. หนังสือเชิญประชุม
๓.๒ เป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนา การจัดการเรียนรู้ และการจัด การศึกษา	- เข้าร่วมและในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษาต่อการส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษาต่อสถานศึกษา	๑. หนังสือเชิญประชุม ๒. ภาพกิจกรรม
๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนา การนิเทศการศึกษา ให้มีผลต่อ คุณภาพครูและผู้เรียน	- มีการพัฒนาให้ครู สถานศึกษา สำนัก/ กองการศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผล	๑. เกียรติบัตรการเข้ารับการอบรม ๒. หนังสือเชิญประชุม เชิญเป็นวิทยากร ๓. ภาพกิจกรรม
๓.๔ เผยแพร่องค์ความรู้ด้าน การนิเทศ การจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา และบริการ วิชาการแก่หน่วยงานต่าง ๆ	- มีการหนังสือเผยแพร่ผลงาน	๑. หนังสือเผยแพร่ผลงาน ๒. ภาพกิจกรรมการนิเทศ

๒.๒ การประเมินลักษณะงานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายของผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์

เกณฑ์การประเมิน	ตัวอย่าง
ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (๔๐ คะแนน)	
๑. วิธีดำเนินการ (๒๐ คะแนน) ๑.๑ ศึกษาข้อมูลสารสนเทศข้อมูลของโรงเรียน ๑.๒ จัดทำแผนและเครื่องมือการนิเทศ ๑.๓ ออกนิเทศตามแผนฯ ๑.๔ ออกนิเทศโรงเรียนโดยใช้เครื่องมือนิเทศและเทคนิควิธีการนิเทศที่หลากหลาย ๑.๕ สะท้อนผลการนิเทศให้ผู้รับการนิเทศ ๑.๖ รวบรวมรายงานผลการนิเทศ ๑.๗ วางแผนพัฒนาต่อไป	รายงานผลการนิเทศตามรูปแบบ PIDRE + ๓R Model P – Planning I – Informing D – Doing R – Reinforcing E – Evaluating + ๓R R – Review R – Reflective R – Reactivate
๒. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่คาดหวัง (๒๐ คะแนน) ๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วนตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ ๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้องสมบูรณ์ เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้ตามข้อตกลง	

หมายเหตุ การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน ให้ผู้ประเมินพิจารณาผลการปฏิบัติงานจากการปฏิบัติงานจริงที่ได้ปฏิบัติตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงสภาพการปฏิบัติงานในบริบทของแต่ละสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา และผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ ไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร โดยให้ตรวจสอบข้อมูลจากผู้เรียน หรือผู้รับผลจากการปฏิบัติ และพิจารณาจากหลักฐานในห้องเรียนหรือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่แล้ว เช่น แผนการจัดการเรียนรู้ หน่วยการจัดการเรียนรู้ หรือชิ้นงาน ผลงาน ของผู้เรียนที่เกิดจากการเรียนรู้แผนพัฒนาต่าง ๆ หรือผลที่เกิดจากการพัฒนา เป็นต้น ทั้งนี้ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขออย่าว่า การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานดังกล่าว ต้องไม่เพิ่มภาระให้กับข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาอีก ดังนั้น ผู้รับการประเมินไม่จำเป็นต้องจัดทำแฟ้มเอกสารชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมิน

/ภาคผนวก...

ภาคผนวก

- แบบที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด แบบทำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย



แบบ PA๑ - PA๕ สายงานการสอน



แบบ PA๑ - PA๕ สายงานบริหารสถานศึกษา



แบบ PA๑ - PA๕ สายงานนิเทศการศึกษา

/คณะที่...

คณะที่ปรึกษา

- | | |
|------------------------------|---|
| ๑. นายขจร ศรีชวโนทัย | อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| ๒. นายสุรพล เจริญภูมิ | รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| ๓. พันจ่าเอกสาคร สีทิดศักดิ์ | ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น |
| ๔. รศ.ดร.มนตรี แย้มกสิกร | ที่ปรึกษา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา |
| ๕. ผศ.ดร.อมลวรรณ วีระธรรมโม | เลขาธิการคุรุสภา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา |
| ๖. ผศ.ดร.พลพี ทุมมาพันธ์ | รองเลขาธิการคุรุสภา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา |

คณะทำงานจัดทำคู่มือ

- | | |
|-----------------------------------|---|
| ๑. รศ.ดร.มนตรี แย้มกสิกร | ที่ปรึกษา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา |
| ๒. นายเทพสุริยา สะอาด | ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| ๓. นางสาววรรณศรี ปัญญาประชุม | ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ |
| ๔. นายจักรพันธ์ เศษสรรค์ | ศึกษานิเทศก์ เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม |
| ๕. ดร.ศุภิสรา ก้องเกียรติศักดิ์ดา | ศึกษานิเทศก์ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา |
| ๖. นางณชา แสงจันทร์ | ศึกษานิเทศก์ องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ |
| ๗. ดร.กิตติมา ปี่แก้ว | ผู้อำนวยการสถานศึกษา เทศบาลเมืองท่าโขลง จังหวัดปทุมธานี |
| ๘. ดร.อภิรดี กลกิจ | ผู้อำนวยการสถานศึกษา เทศบาลเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี |
| ๙. นางสาวอภิรดี กรวยทรัพย์ | ผู้อำนวยการสถานศึกษา เทศบาลเมืองตราด จังหวัดตราด |
| ๑๐. นางอารญา ระดมเล็ก | ผู้อำนวยการสถานศึกษา เทศบาลตำบลห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ |
| ๑๑. นายมนตรี นามศิริ | ผู้อำนวยการสถานศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี |
| ๑๒. นางสาวอินทร์รัต ยาวิชัย | ผู้อำนวยการสถานศึกษา เทศบาลนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ |
| ๑๓. นางณัฏฐนันท์ ลังการรัตน์ | ผู้อำนวยการสถานศึกษา เทศบาลนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ |
| ๑๔. นายภัทรพงษ์ เมธาคณวุฒิ | ผู้อำนวยการสถานศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด |
| ๑๕. นายสมบูรณ์ พันธุ์ | รองผู้อำนวยการสถานศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด |
| ๑๖. ดร.วศินี พิเศษ | ข้าราชการบำนาญ เทศบาลเมืองบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร |
| ๑๗. นายศักดิ์เดช กองสูงเนิน | ข้าราชการบำนาญ เทศบาลนครนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา |
| ๑๘. นางสาวกชนิกา ใจเกลี้ยง | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มงานบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| ๑๙. นายธิตินันท์ สงฆ์ทอง | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มงานบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |

/คณะวิทยากร...

คณะวิทยากรโครงการฯ

๑. รศ.ดร.มนตรี แย้มกสิกร ที่ปรึกษา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
๒. ผศ.ดร.อมลวรรณ วีระธรรมโม เลขาธิการคุรุสภา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
๓. ผศ.ดร.พลพี ทุมมาพันธ์ รองเลขาธิการคุรุสภา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
๔. นายเทพสุริยา สะอาด ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๕. ผศ.ดร.ปิยาภรณ์ พิษณุภรณ์ อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
๖. รศ.ดร.ทยาตา รัตน์ภิญโญวานิช อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๗. ผศ.ดร.วิลาวัลย์ โพธิ์ทอง อาจารย์ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา
๘. นางสาวธิดาญจน์ จิตติโสภณศักดิ์ หัวหน้าสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
๙. อาจารย์ ดร.ดวงกมล จงเจริญ อาจารย์สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
๑๐. ผศ.สุพันธ์ดี ไวยรูป อาจารย์สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
๑๑. ผศ.สิริมนี บรรจง อาจารย์สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
๑๒. อาจารย์ดิษรา ผางสง่า อาจารย์สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
๑๓. นายกัมพล เจริญรักษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขต สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาปทุมธานีเขต ๑
๑๔. ดร.ไพรัช มณีโชติ ข้าราชการบำนาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๑
๑๕. นางสาววรรณศรี ปัญญาประชุม ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่
๑๖. น.ส.กุลชนกนันท์ ธนโชติกิจเกื้อกูล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒
๑๗. นายชัยสิทธิ์ คุณสวัสดิ์ ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
๑๘. นายสำเริง จันทุม ศึกษาพิเศษ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
๑๙. นายจักรพันธ์ เศษสรรพ ศึกษาพิเศษ เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
๒๐. นางสาวลิลา ภูมิพาณิชย์ ศึกษาพิเศษ เทศบาลเมืองสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย
๒๑. น.ส.วรรณภา สมตา ศึกษาพิเศษ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
๒๒. ดร.ศุภิสรา ก้องเกียรติศักดิ์ ศึกษาพิเศษ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
๒๓. นางสาวนันทากร คัมภีร์พงศ์ ศึกษาพิเศษ เทศบาลนครนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
๒๔. นางจรรยาวัช โพธิ์ทองงาม ศึกษาพิเศษ เทศบาลนครนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
๒๕. นายพุทธรัตน์ นัยวิกุล ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาล ๔ (เพาะชำ)
เทศบาลนครนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
๒๖. ดร.พัชรินทร์ ชัยจันทร์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาล ๑ สว่างวิทยา
เทศบาลเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
๒๗. นางสุภาภรณ์ มาอัย ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนพระธาตุขามแก่นพิทยาลัย
องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
๒๘. นายจักรพงษ์ เจริญพร ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนห้วยจิ้งจิกวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

๒๙. นายสิทธิเจตน์ กิตติพงศ์โกศล	ครู	โรงเรียนมัธยมวัดนายโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต ๑ กรุงเทพมหานคร
๓๐. ดร.วศินี พิเศษ	ข้าราชการบำนาญ	เทศบาลเมืองบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร
๓๑. นายศักดิ์เดช กองสูงเนิน	ข้าราชการบำนาญ	เทศบาลนครนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
๓๒. นางเปรมจิต ยะมงคล	ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา	เทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี
๓๓. นางสาวชุติมา เดชดี	ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา	เทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา
๓๔. นายวุฒิพงศ์ ภูมิประพัตร์	ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา	เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
๓๕. นางสาวสุวรรณา วัชรอาภาไพบูลย์	ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา	เทศบาลนครภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต
๓๖. นางรัตติยา ณ หนองคาย	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	โรงเรียนเทศบาล ๓ ยุวบูรณ์บำรุง เทศบาลเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
๓๗. นางสาวอินทร์ริตา ยาวิชัย	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	โรงเรียนเทศบาลวัดศรีสุพรรณ เทศบาลนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
๓๘. นางณัฏฐนันท์ ลังการรัตน์	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	โรงเรียนเทศบาลวัดศรีดอนไชย เทศบาลนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
๓๙. นางอารญา ระดมเล็ก	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	โรงเรียนเทศบาล ๑ (หนองลิ้มใหญ่) เทศบาลตำบลห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ
๔๐. นายมนตรี นามศิริ	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	โรงเรียนเมืองพญา ๘ (พัทธยานุกูล) เมืองพญา จังหวัดชลบุรี
๔๑. นายกันต์พงษ์ อัมจิตรจรัส	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	โรงเรียนดอนไพลพิทยาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
๔๒. นางสาวอริตี กรวยทรัพย์	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	โรงเรียนเทศบาลชุมชนวิมลวิทยา เทศบาลเมืองตราด จังหวัดตราด
๔๓. นางอริตี กลกิจ	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	โรงเรียนเทศบาล ๔ (วัดมหาธาตุวรวิหาร) เทศบาลเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี
๔๔. นางสาวกิตติมา ปิแกจ	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	โรงเรียนเทศบาลท่าโขลง ๑ เทศบาลเมืองท่าโขลง จังหวัดปทุมธานี
๔๕. นายภัทรพงษ์ เมธาคณวุฒิ	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	โรงเรียนเทศบาลวัดป่าไร่ เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
๔๖. นายสมบูรณ์ พันธุ์	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	โรงเรียนเทศบาลหนองหญ้า เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
๔๗. นางณชา แสนจันทร์	ศึกษานิเทศก์	องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ
๔๘. นางสาวกชนิภา ใจเกลี้ยง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กลุ่มงานบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๔๙. นายธิตวิวัฒน์ สงข์ทอง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กลุ่มงานบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

