ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๒๗๒๘

ศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา
ถนนมหาดไทย นม. ๓๐๐๐๐

๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง คู่มือแนวทางการจัดทำและประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา นายกเทศมนตรีนครนครราชสีมา และนายกเทศมนตรีเมือง ทุกแห่ง

อ้างถึง ๑. หนังสือจังหวัดนครราชสีมา ที่ นม ๐๐๒๓.๒/๗๕๔ ลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๕
๒. หนังสือจังหวัดนครราชสีมา ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๘๑๗๙ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
๓. หนังสือจังหวัดนครราชสีมา ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๘๑๕๕ ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน 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.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา ได้ออกประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นมา ที่กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งครู ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) กับผู้บังคับบัญชา เพื่อพัฒนางานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์ตามระดับคุณภาพการปฏิบัติงานในแต่ละวิทยฐานะทุกปีงบประมาณ ซึ่งนำไปสู่คุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป โดยให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานดังกล่าวจำนวน ๓ คน/คณะ/สถานศึกษา ทำหน้าที่ในการให้คำแนะนำ ปรึกษา ติดตามการปฏิบัติงาน และประเมินผลการพัฒนางานเมื่อสิ้นปีงบประมาณ จากนั้นให้นำผลการประเมินไปใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของผู้ดำรงตำแหน่งครูเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งและใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ในอันที่ก่อให้เกิดสิทธิประโยชน์ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในวิชาชีพของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

จังหวัดนครราชสีมาได้รับแจ้งจากสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ได้พิจารณาแล้วเพื่อให้การจัดทำและการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความถูกต้อง เหมาะสม ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ก่อให้เกิดการพัฒนางานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากร

/ ทางการ...

ทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเสริมสร้างผลลัพธ์การจัดการศึกษาและการจัดการเรียนรู้แก่เด็กและเยาวชนในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญ ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงมีมติเห็นชอบคู่มือแนวทางการจัดทำและประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนางานตามข้อตกลง (Performance Agreement : PA) สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยและสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมได้ทางเว็บไซต์ www.koratdla.go.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ สำหรับอำเภอให้แจ้งเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ทราบและถือปฏิบัติด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายกิตติศักดิ์ ธีระวัฒนา)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร/โทรสาร ๐-๔๔๒๔-๕๕๒๐ ต่อ ๒๑

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
จังหวัดนครราชสีมา
รับที่ ๒๕๔๓
วันที่ ๐ เม.ย. ๒๕๖๗
เวลา

ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๕

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา แขวงดุสิต
เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๑ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง คู่มือแนวทางการจัดทำและประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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) สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑ ชุด

ตามที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้แจ้งประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นมา ที่กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งครู ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) กับผู้บังคับบัญชา เพื่อพัฒนางานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์ตามระดับคุณภาพการปฏิบัติงานในแต่ละวิทยฐานะทุกปีงบประมาณ ซึ่งนำไปสู่คุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป โดยให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานดังกล่าวจำนวน ๓ คน/คณะ/สถานศึกษา ทำหน้าที่ในการให้คำแนะนำ ปรึกษา ติดตามการปฏิบัติงาน และประเมินผลการพัฒนางานเมื่อสิ้นปีงบประมาณ จากนั้นให้นำผลการประเมินไปใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของผู้ดำรงตำแหน่งครูเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง และใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในอันที่ก่อให้เกิดสิทธิประโยชน์ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในวิชาชีพของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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) สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความถูกต้อง เหมาะสม ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ก่อให้เกิดการพัฒนางานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเสริมสร้างผลลัพธ์การจัดการศึกษาและการจัดการเรียนรู้แก่เด็ก

/และเยาวชน...

และเยาวชนในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญ ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงมีมติเห็นชอบคู่มือแนวทางการจัดทำและประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนางานตามข้อตกลง (Performance Agreement : PA) สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว

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) สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานและการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน อันจะเป็นการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น เป็นไปตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่กำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานและประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) เป็นประจำทุกปีงบประมาณ เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นมา โดยได้รวบรวม กรอบความคิดหลักการที่เกี่ยวกับข้อตกลงในการพัฒนางาน สรุปสาระสำคัญมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ กระบวนการพัฒนางาน และแนวทางการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และ ครู ประกอบการฝึกปฏิบัติจริงของผู้เข้าร่วมสัมมนาตามโครงการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และโครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างผลลัพธ์การเรียนรู้ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำไปเป็นกรอบแนวทางปฏิบัติในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานและประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เหมาะสม และบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของมาตรฐานทั่วไปดังกล่าวในการพัฒนาผลลัพธ์การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน การบริหารสถานศึกษาและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือแนวทางการจัดทำและประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนามาตรฐานและคุณภาพการศึกษาท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญต่อไป

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กระทรวงมหาดไทย

สารบัญ

	หน้า
บทนำ	๔ - ๕
กรอบความคิดในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)	๖
การนำประสบการณ์ความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาจากนานาชาติสู่การปฏิบัติ	๗
สรุปสาระสำคัญมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕	๘ - ๒๓
ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ	๒๓
สรุปสาระสำคัญมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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

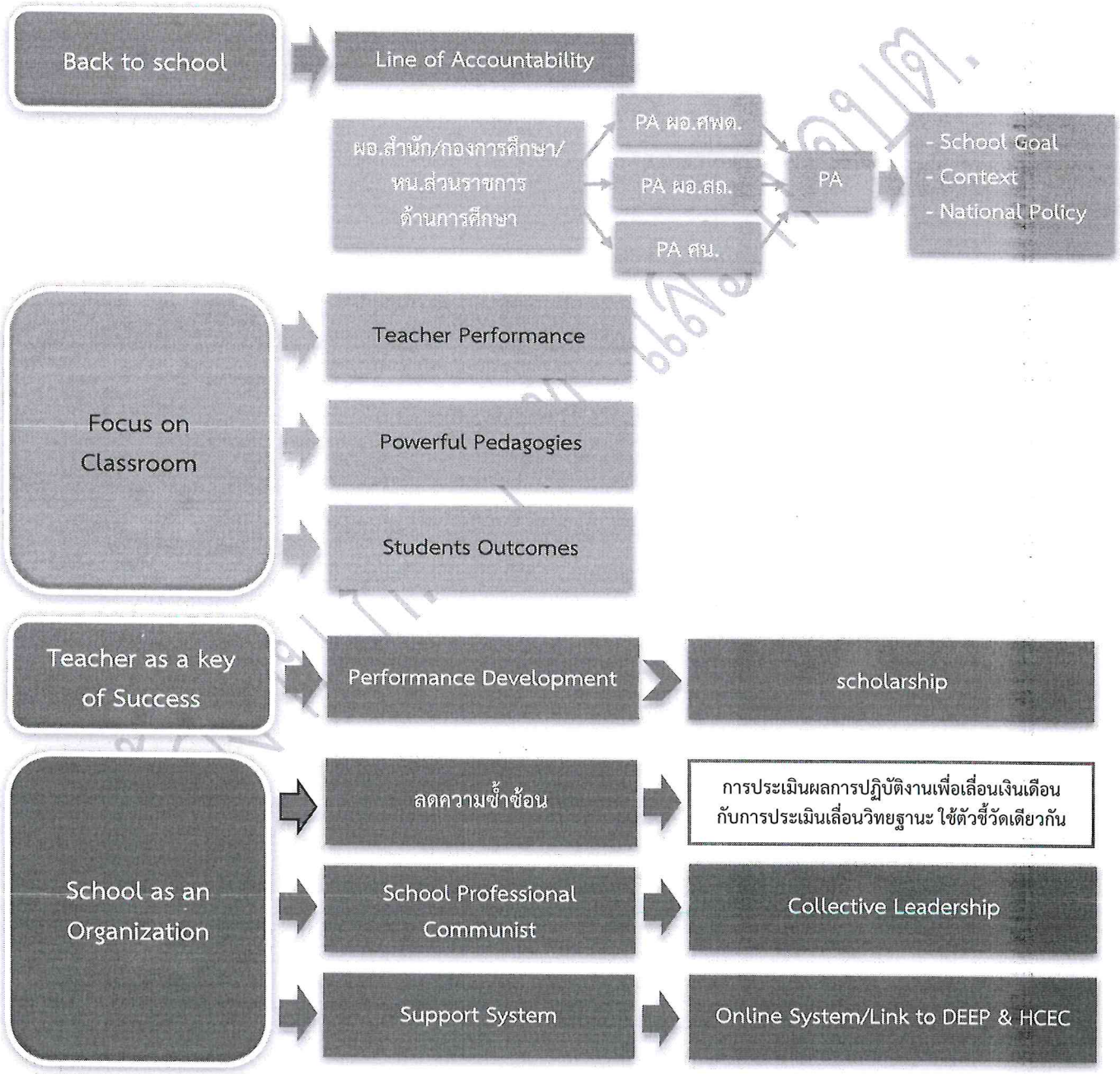
โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๕ หน้าที่ของรัฐ มาตรา ๕๔ วรรคสี่บัญญัติว่า “การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ” และหมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ จ. ด้านการศึกษา (๓) บัญญัติว่า “ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีการจัดระเบียบการสร้างความรู้ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมทั้งปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูตั้งแต่การดึงดูด คัดสรร ผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง และสำหรับยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ มุ่งเน้นการปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ และมีการบูรณาการทำงานร่วมกัน

นอกจากนี้ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) ยังได้มุ่งเน้นกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ ๕ กิจกรรม โดยกิจกรรมปฏิรูปที่ ๓ การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน ให้ความสำคัญกับการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนาความรู้และทักษะให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปรับปรุงด้านกลไก และระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และมีความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งได้กำหนดขั้นตอนการปฏิรูประบบการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะวิชาชีพครู ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ปี ๙ เดือน (มกราคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕) และพัฒนาระบบกลไกในการเลื่อนวิทยฐานะที่ได้รับการปรับปรุงใหม่และการคงวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยนำผลการประเมินวิทยฐานะไปเป็นส่วนสำคัญในการประเมินและปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสมระยะเวลาดำเนินการ ๑ ปี ๙ เดือน (มกราคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕) ประกอบกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารการจัดการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการบูรณาการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้ข้าราชการครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ที่มีประสิทธิภาพ สามารถปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยนและสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อยกระดับและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ก.ค.ศ. จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใหม่ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นมา

/กรมส่งเสริม...

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 วิทยฐานะครูต้องประเมิน Performance จากหน้างานจริง คือ ห้องเรียน
- Teacher as a key success ผลงานครูพิสูจน์จากฝีมือการสอนและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
- School as learning organization ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ 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 และคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะ

๑.๑ หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงานการสอน

(๑) ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	รายละเอียด
๑. ด้านการจัดการเรียนรู้	๑.๑ นำผลการวิเคราะห์หลักสูตร มาจัดทำโครงสร้างรายวิชาและแผนการจัดการเรียนการสอน กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ในหน่วยการเรียนรู้ กำหนดวัตถุประสงค์และผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะ และการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ ๑.๒ ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้โดยออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร ๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมผู้เรียนให้พัฒนาเต็มตามศักยภาพเรียนรู้และทำงานร่วมกัน ๑.๔ เลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิด ๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ๑.๖ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้นวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ๑.๗ อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยม 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 ภาคีเครือข่าย และหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน
๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพครู ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน ๓.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

๑.๒ คุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะครู

คุณภาพการปฏิบัติงาน	รายละเอียด
๑. ครูชำนาญการ	มีความสามารถ และทักษะในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยแสดงให้เห็นว่าเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการคิด ค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง สร้างแรงบันดาลใจ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ 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 เพื่อแก้ไขปัญหาริเริ่ม คิดค้นพัฒนา และปรับเปลี่ยนนวัตกรรมให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษากับผู้อื่น
๔. ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	มีความสามารถ และทักษะการสร้างการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยแสดงให้เห็นว่าเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการคิด ค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง สร้างแรงบันดาลใจ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อแก้ไขปัญหาริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน เผยแพร่และขยายผลนวัตกรรมและงานวิจัยจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ให้คำปรึกษากับผู้อื่น และเป็นผู้นำ

๑.๓ หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา

(๑) ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	รายละเอียด
๑. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ	๑.๑ พัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ วางแผน ตรวจสอบ ทบทวน จัดทำ และพัฒนาหลักสูตร ประสานงานวิชาการ และนำหลักสูตรไปใช้ ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ ๑.๒ ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีความพร้อมในการดำรงชีวิตในปัจจุบันและอนาคต ๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้ ๑.๔ นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของครู โดยส่งเสริม

/ลักษณะ...

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	รายละเอียด
	กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างและสนับสนุนให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ๑.๕ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ๑.๖ จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
๒. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒.๑ บังคับบัญชาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และบริหารกิจการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ๒.๒ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารงานทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ๒.๔ บริหารกิจการผู้เรียน จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ๒.๕ จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ
๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	๓.๑ กำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกับครู คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน เพื่อเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและคุณภาพผู้เรียน ๓.๒ นำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ และติดตาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด ๓.๓ สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผู้เรียน 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 ประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่ายในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชนและงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น
๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	๕.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น ๕.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา ๕.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน ๕.๔ สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

(๒) ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	รายละเอียด
๑. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ	๑.๑ พัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ วางแผน ตรวจสอบ ทบทวน จัดทำ และพัฒนาหลักสูตร ประสานงานวิชาการ และนำหลักสูตรไปใช้ ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ ๑.๒ ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีความพร้อมในการดำรงชีวิตในปัจจุบันและอนาคต ๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้ ๑.๔ นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของครู โดยส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ๑.๕ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ๑.๖ จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
๒. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	๒.๑ บังคับบัญชาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ๒.๕ จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ
๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	๓.๑ กำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน เพื่อเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียน ๓.๒ นำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาไปปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ และติดตาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด ๓.๓ สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียน 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 ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชนและงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น

/ลักษณะ...

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	รายละเอียด
๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	๕.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น ๕.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา ๕.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน ๕.๔ สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

(๓) ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	รายละเอียด
๑. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ	๑.๑ พัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ วางแผน ตรวจสอบ ทบทวน จัดทำ และพัฒนาหลักสูตร ประสานงานวิชาการ และนำหลักสูตรไปใช้ ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ ๑.๒ ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีความพร้อมในการดำรงชีวิตในปัจจุบันและอนาคต ๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้ ๑.๔ นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของครู โดยส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ๑.๕ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ๑.๖ จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
๒. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	๒.๑ บังคับบัญชาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากร ในสถานศึกษา และบริหารกิจการของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ๒.๒ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

/ลักษณะ...

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	รายละเอียด
	๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานศึกษา ให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ๒.๔ บริหารกิจการผู้เรียน จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ๒.๕ จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ ๒.๖ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา
๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	๓.๑ กำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน เพื่อเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียน ๓.๒ นำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาไปปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ และติดตาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด ๓.๓ สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียน 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 ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชนและงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น
๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	๕.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น ๕.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนา

/ลักษณะ...

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	รายละเอียด
	การจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา ๕.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน ๕.๔ สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๑.๔ คุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

คุณภาพการปฏิบัติงาน	รายละเอียด
๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการ	มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการและแก้ไขปัญหาการบริหารงานทุกด้าน มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบถูกต้อง และเหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ	มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้สูงขึ้น พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี
๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเชี่ยวชาญ	มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

/คุณภาพ...

คุณภาพการปฏิบัติงาน	รายละเอียด
	ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และนำไปเผยแพร่ได้ มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้สูงขึ้น พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษากับผู้อื่น

๑.๕ คุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

คุณภาพการปฏิบัติงาน	รายละเอียด
๑. รองผู้อำนวยการชำนาญการ	มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการและแก้ไขปัญหาการบริหารงานทุกด้าน มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และเหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
๒. รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี
๓. รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

/คุณภาพ...

คุณภาพการปฏิบัติงาน	รายละเอียด
	ในสถานศึกษา และนำไปเผยแพร่ได้ มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษากับผู้อื่น

๑.๖ คุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษา

คุณภาพการปฏิบัติงาน	รายละเอียด
๑. ผู้อำนวยการชำนาญการ	มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการและแก้ไขปัญหาการบริหารงานทุกด้าน มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และเหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
๒. ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี

/คุณภาพ...

คุณภาพการปฏิบัติงาน	รายละเอียด
๓. ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และนำไปเผยแพร่ได้ มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษากับผู้อื่น
๔ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ	มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นว่า มีการริเริ่มดำเนินการ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารงานทุกด้าน มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาและงานวิจัย ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา เผยแพร่และขยายผลในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่างและเป็นที่ยอมรับ มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 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 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนางานวิชาการ และการจัดการศึกษาที่เกิดผลสัมฤทธิ์สูง
๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา	๒.๑ วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายและความต้องการจำเป็น สังเคราะห์สารสนเทศที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน เพื่อวางแผนการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษา ๒.๒ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร และสถานประกอบการ รวมถึงภูมิปัญญา หรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา ๒.๓ ติดตามประเมินผลการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษา ให้สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผลตามพันธกิจ
๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพ ศึกษานิเทศก์ และความรอบรู้ในเนื้อหาที่นิเทศให้สูงขึ้น ๓.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา ๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่มีผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน

๑.๘ คุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะศึกษานิเทศก์

คุณภาพการปฏิบัติงาน	รายละเอียด
๑. ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นว่ามีการออกแบบและจัดทำแผนการนิเทศการศึกษา คัดสรร สร้าง พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ให้สอดคล้องกับแผนการนิเทศการศึกษา ปฏิบัติการนิเทศติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา ส่งเสริมพัฒนางานวิชาการของหน่วยงานการศึกษา ประสานงานกับหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเน้นการมีส่วนร่วม และจัดทำรายงานผลการนิเทศการศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหา

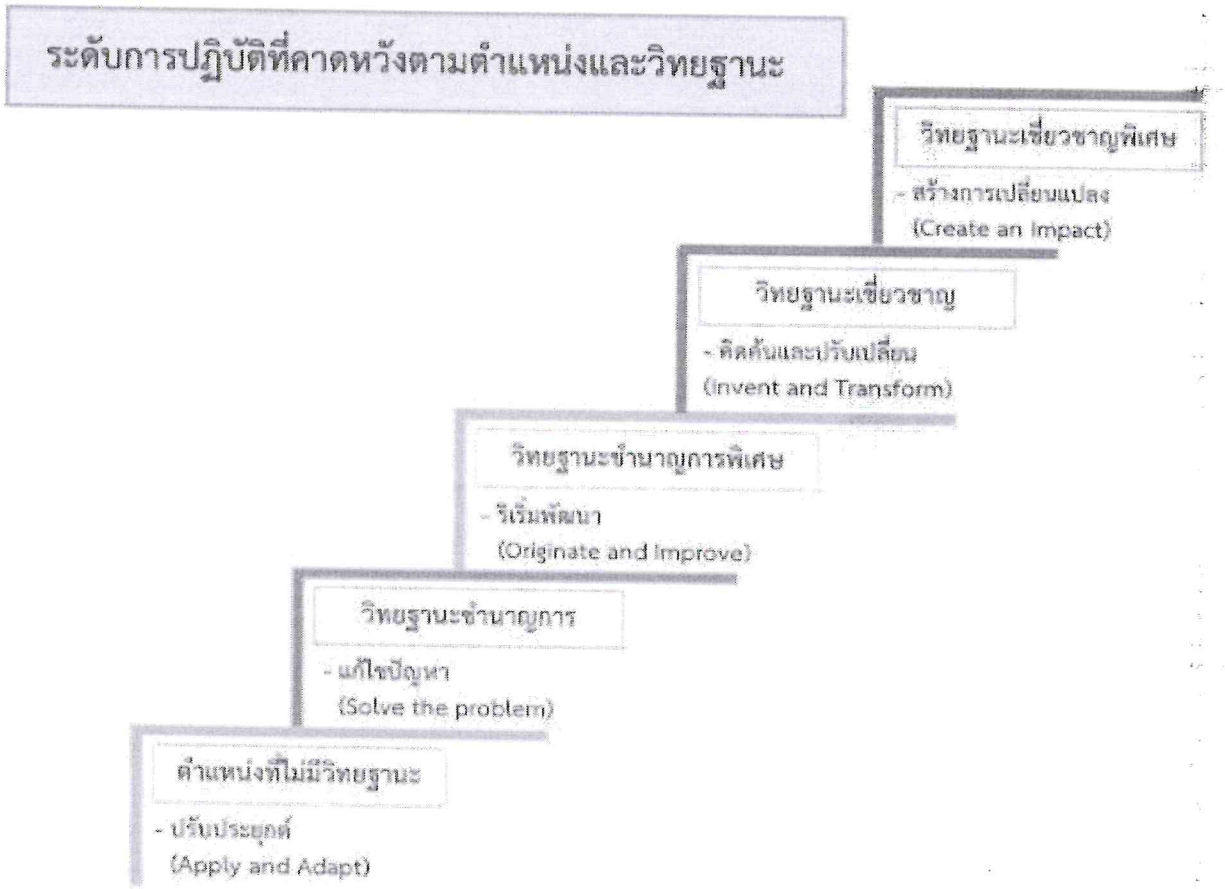
/คุณภาพ...

คุณภาพการปฏิบัติงาน	รายละเอียด
	และให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการแก้ปัญหาการนิเทศการศึกษาให้มีผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน
๒. ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นว่ามีการออกแบบและจัดทำแผนการนิเทศการศึกษา คัดสรร สร้าง พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ให้สอดคล้องกับแผนการนิเทศการศึกษา ปฏิบัติการนิเทศติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา ส่งเสริมพัฒนางานวิชาการของหน่วยงานการศึกษา ประสานงานกับหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยเน้นการมีส่วนร่วม และจัดทำรายงานผลการนิเทศการศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาริเริ่ม คิดค้น และพัฒนานวัตกรรมให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพสูงขึ้น พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการนิเทศการศึกษาให้มีผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดี
๓. ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ	มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นว่ามีการออกแบบและจัดทำแผนการนิเทศการศึกษา คัดสรร สร้าง พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ให้สอดคล้องกับแผนการนิเทศการศึกษา ปฏิบัติการนิเทศติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา ส่งเสริมพัฒนางานวิชาการของหน่วยงานการศึกษา ประสานงานกับหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยเน้นการมีส่วนร่วม และจัดทำรายงานผลการนิเทศการศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาริเริ่ม คิดค้น พัฒนา และปรับเปลี่ยนนวัตกรรมให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพสูงขึ้น พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการนิเทศการศึกษาให้มีผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำและสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ
๔. ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ	มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นว่ามีการออกแบบและจัดทำแผนการนิเทศการศึกษา คัดสรร สร้าง พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ให้สอดคล้องกับแผนการนิเทศการศึกษา ปฏิบัติการนิเทศติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา ส่งเสริมพัฒนางานวิชาการ

/คุณภาพ...

คุณภาพการปฏิบัติงาน	รายละเอียด
	ของหน่วยงานการศึกษา ประสานงานกับหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเน้นการมีส่วนร่วม และจัดทำรายงานผลการนิเทศการศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหา ริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน เผยแพร่และขยายผลนวัตกรรมและงานวิจัย จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการนิเทศการศึกษาให้มีผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำและสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อวงวิชาชีพ

ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ



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 กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งครู ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาทุกปีงบประมาณ ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน
๑	ครู	**(๑) กรณีโรงเรียน** ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน 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.สำนักการศึกษา หรือ ผอ.กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา ของ อปท. 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.สำนักการศึกษา หรือ ผอ.กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา ของ อปท. นั้น เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบกรณีมีเหตุผลความจำเป็นไม่สามารถดำเนินการได้ให้เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณากำหนดผู้ให้ความเห็นชอบข้อตกลงตามความเหมาะสม **กรณีย้ายระหว่างปีงบประมาณ** ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับ ผอ.สถานศึกษา หรือ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี ต้นสังกัดใหม่

/ที่...

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 ไม่สามารถรับข้อตกลงในการพัฒนางานได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ก็ตาม ให้เสนอปลัด อปท. เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบกรณีมีเหตุผลความจำเป็นไม่สามารถดำเนินการได้ให้เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณากำหนดผู้ให้ความเห็นชอบข้อตกลงตามความเหมาะสม **กรณีย้ายระหว่างปีงบประมาณ** ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับ ผอ.สำนักการศึกษา หรือ ผอ.กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษาของ อปท. นั้น ต้นสังกัดใหม่
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.สถานศึกษาไม่สามารถรับข้อตกลงในการพัฒนางานได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด 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** ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับ ผอ.สถานศึกษา ต้นสังกัดใหม่
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.ส่วนราชการด้านการศึกษาของ อปท. นั้น เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบกรณี ผอ.สำนักการศึกษา หรือ ผอ.กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา ของ อปท. นั้น ไม่สามารถรับข้อตกลงในการพัฒนางานได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ก็ตาม ให้เสนอปลัด อปท. เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบกรณีมีเหตุผลความจำเป็นไม่สามารถดำเนินการได้ให้เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณากำหนดผู้ให้ความเห็นชอบข้อตกลงตามความเหมาะสม **กรณีย้ายระหว่างปีงบประมาณ** ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับ ผอ.สำนักการศึกษา หรือ ผอ.กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษาของ อปท. นั้น ต้นสังกัดใหม่

/๑.๒ องค์...

๑.๒ องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน

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

/๑.๓ การแต่งตั้ง...

๑.๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

ที่	ตำแหน่ง	การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง
๑	ครู	ให้นายก อปท. 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 ใกล้เคียง หรือ ผอ.สำนักการศึกษา หรือ ผอ.กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา ของ อปท. 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 ใกล้เคียง หรือ ผอ.สำนักการศึกษา หรือ ผอ.กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา ของ อปท. นั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน **๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง**ดังกล่าว อาจพิจารณาแต่งตั้งได้มากกว่า ๑ คณะ ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน ครู และบริบทของสถานศึกษา
๒	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ให้นายก อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย ๑. ผอ.สำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา นั้น เป็นประธานกรรมการ ๒. ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และ

/ที่...

ที่	ตำแหน่ง	การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง
		ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือ ผอ.สถานศึกษา จากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ผอ.ชำนาญการพิเศษ หรือ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่น ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน กรณี ผอ.สำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา นั้นไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้ง ผอ.สำนัก/กองการศึกษา หรือหน.ส่วนราชการด้านการศึกษาใกล้เคียง หรือ ผอ.สถานศึกษา ใกล้เคียง หรือปลัด อปท.นั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน
๓	รอง ผอ.สถานศึกษา	ให้นายก อปท. 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 อปท. นั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน
๔	ผอ.สถานศึกษา	ให้นายก อปท. 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 นั้นไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของ ผอ.สถานศึกษา ด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้ง ผอสำนัก/กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษาใกล้เคียง หรือปลัด อปท. นั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

/ที่...

ที่	ตำแหน่ง	การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง
๕	ศึกษานิเทศก์	ให้นายก อปท. 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 อปท. นั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

๑.๔ เกณฑ์การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

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

๒. การดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญ ในตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ได้รับการแต่งตั้ง

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

/กระบวนการ...

กระบวนการพัฒนางานของผู้ดำรงตำแหน่งครู

/๑. แนวทาง...

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 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง

- เชิงปริมาณ
- เชิงคุณภาพ

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู

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

ภาระงานตำแหน่งครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง จำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอน งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้งาน 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 งาน...

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

๑.๔ งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง งานส่งเสริมสนับสนุน 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 (รวมโรงเรียนวัตถุประสงค์พิเศษ 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) ตามข้อตกลงในการพัฒนางานที่คาดหวังจะให้เกิดอะไรขึ้นกับผู้เรียน โดยในแต่ละด้านระบุสิ่งที่เป็นเป้าหมายสุดท้ายที่จะให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน

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

/๔. ตัวชี้วัด...

๔. ตัวชี้วัด (Indicators) หรือตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators : KPIs) เป็นดัชนีชี้วัดหรือหน่วยวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดขึ้น โดยเป็นหน่วยวัดที่ควรมีผลเป็นตัวเลขที่นับได้จริง และต้องสื่อถึงเป้าหมายในการปฏิบัติงานสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อสร้างความชัดเจนในการกำหนด ติดตาม 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 อาจระบุถึงผลการวิเคราะห์และแหล่งที่มาของข้อมูลที่เชื่อถือได้ ตามบริบทของสถานศึกษาการศึกษา (ข้อมูลสารสนเทศ เครือข่าย จุดเน้น เป้าหมาย บริบท อัตลักษณ์ของสถานศึกษา วิถีชุมชน)

กรอบการเขียน

๑.๑ เน้นเขียนเป็นความเรียงจากใหญ่ไปย่อย

๑.๒ กล่าวถึงสภาพการจัดการเรียนการสอน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ในปัจจุบันว่าภาพรวมเป็นอย่างไร

๑.๓ อธิบายถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ด้วยการระบุสภาพปัญหาในรายวิชาที่สอนว่าเกิดปัญหาอย่างไร ซึ่งสามารถระบุระดับผลการเรียนรู้ของผู้เรียนว่าอยู่ในระดับใด

๑.๔ การหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่อาศัยรูปแบบ/วิธีการ/นวัตกรรม/วิธีการสอน เพื่อนำเสนอ

๑.๕ สรุปแนวทางประกอบการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ทั้งนี้ควรให้มีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ใช้ในการเรียนการสอน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ต่อเนื่องกัน

/๒. วิธีการ...

๒. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

เขียนบรรยายโดยระบุถึงวิธีการ หรือสื่อ หรือนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตามบริบทของสถานศึกษา อาจระบุถึงเครื่องมือ กระบวนการ หรือขั้นตอนในการดำเนินการให้บรรลุผลตามเป้าหมายของประเด็นท้าทาย

กรอบการเขียน

๒.๑ แสดงให้เห็นลำดับขั้นตอนการดำเนินการ การสร้าง การพัฒนานวัตกรรมหรือใช้แนวคิดกระบวนการพัฒนาคุณภาพตามวงจร PDCA

๒.๒ ระบุถึงการพัฒนาเครื่องมือ สื่อต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น เครื่องวัดประเมินผล การทดลองการประกอบกิจกรรม การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดถึงการเผยแพร่

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 เป็นรูปธรรมและมีความชัดเจน เช่น ความถี่ ร้อยละ อัตราส่วน หรือเป็นจำนวนตัวเลขธรรมดาก็ได้ โดยแสดงให้เห็นถึงการที่ผู้เรียนจะได้รับการพัฒนามากหรือน้อย เช่น เด็กร้อยละ ๗๐ มีพัฒนาการกล้ามเนื้อมัดเล็กสัมพันธ์กับสายตาเป็นไปตามค่าเป้าหมาย, เด็กร้อยละ ๖๐ มีพัฒนาการด้านการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารในระดับดี, นักเรียนมีความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์สุโขทัยร้อยละ ๘๐, นักเรียนร้อยละ ๘๐ มีทักษะในการบวก ลบ เลขหลักเดี่ยวอยู่ในระดับมาก, นักเรียนร้อยละ ๗๐ มีคุณลักษณะด้านความใฝ่รู้อยู่ในระดับดีมาก เป็นต้น

๓.๒ เชิงคุณภาพ

เขียนระบุถึงคุณภาพของผู้เรียนที่จะได้รับการพัฒนาและจะไม่เป็นค่าเชิงปริมาณ แต่จะแสดงถึงสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเห็น ความสามารถ ความคงทนถาวร ความสมบูรณ์ หรืออื่น ๆ เช่น เด็กมีพัฒนาการกล้ามเนื้อมัดเล็กสัมพันธ์กับสายตาเหมาะสมตามวัย, เด็กมีพัฒนาการด้านการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารเหมาะสมตามวัย, นักเรียนมีความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์สุโขทัยตามค่าเป้าหมายของหน่วยการเรียนรู้อย่างถูกต้องและครบถ้วน, นักเรียนมีทักษะในการบวก ลบ เลขหลักเดี่ยวตามค่าเป้าหมายของหน่วยการเรียนรู้อย่างถูกต้องและครบถ้วน, 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 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง

- 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 ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านกระบวนการทำงานอย่างมืออาชีพ ตลอดจนร่วมดำเนินการวางแผนอย่างเป็นระบบ ตั้งเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร่วมกันดำเนินการ ร่วมสะท้อนผลการทำงาน และร่วมพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น อย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมหรือชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

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

๑.๕ งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น หมายถึง การปฏิบัติงานที่ตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด

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. ปฏิบัติการสอนและปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าแผนกวิชา หรือหัวหน้างาน	ไม่ต่ำกว่า ๖ ชั่วโมง/สัปดาห์ หรือไม่ต่ำกว่า ๑๐๘ ชั่วโมง/ภาคเรียน	
๓. ปฏิบัติการสอนและปฏิบัติหน้าที่ครูที่ปรึกษา	ไม่ต่ำกว่า ๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์ หรือไม่ต่ำกว่า ๑๘๐ ชั่วโมง/ภาคเรียน	
๔. ปฏิบัติการสอนและปฏิบัติหน้าที่ครูพี่เลี้ยง ซึ่งต้องดูแลนักเรียนที่พักในหอพักของสถานศึกษา	ไม่ต่ำกว่า ๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ หรือไม่ต่ำกว่า ๑๐๘ ชั่วโมง/ภาคเรียน	
๕. ปฏิบัติการสอนและปฏิบัติหน้าที่บริการงานวิชาชีพอบรมวิชาชีพ อบรมวิชาชีพสู่ชุมชน ครูนิเทศในระบบทวิภาคี ครูนิเทศการฝึกงาน	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 โดยจะต้องแสดงให้เห็นการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครูและคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน (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...

๓. ผลลัพธ์ (Outcomes) ที่เกิดขึ้นจากรายละเอียดของงาน (Tasks) ตามข้อตกลงในการพัฒนางานที่คาดหวังจะให้เกิดอะไรขึ้นกับผู้เรียน โดยในแต่ละด้านระบุสิ่งที่เป็นเป้าหมายสุดท้ายที่จะให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน

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 นวัตกรรมที่นำมาพัฒนาและกลุ่มผู้เรียนที่ต้องการพัฒนา...

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

๑. สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้และคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

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

กรอบการเขียน

๑.๑ เน้นเขียนเป็นความเรียงจากใหญ่ไปย่อย

๑.๒ กล่าวถึงสภาพการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันว่าภาพรวมเป็นอย่างไร

๑.๓ อธิบายถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ด้วยการระบุสภาพปัญหาในรายวิชาที่สอนว่าเกิดปัญหาอย่างไร ซึ่งสามารถระบุระดับผลการเรียนรู้ของผู้เรียนว่าอยู่ในระดับใด

/๑.๔ การหา...

๑.๔ การหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่อาศัยรูปแบบ/วิธีการ/นวัตกรรม/วิธีการสอน เพื่อนำเสนอ

๑.๕ สรุปแนวทางประกอบการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ทั้งนี้ ควรให้มีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ใช้ในการเรียนการสอน ต่อเนื่องกัน

๒. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

เขียนบรรยายโดยระบุถึงวิธีการ หรือสื่อ หรือนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตามบริบทของสถานศึกษาอาจระบุถึงเครื่องมือ กระบวนการหรือขั้นตอนในการดำเนินการให้บรรลุผลตามเป้าหมายของประเด็นท้าทาย

กรอบการเขียน

๒.๑ แสดงให้เห็นลำดับขั้นตอนการดำเนินการ การสร้าง การพัฒนานวัตกรรม

๒.๒ ระบุถึงการพัฒนาเครื่องมือ สื่อต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น เครื่องวัดประเมินผล การทดลองการประกอบกิจกรรม การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดถึงการเผยแพร่

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 เป็นรูปธรรมและมีความชัดเจน 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 ทัศนคติ 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 และตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร บริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ **(ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง)**	๑. วิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สาระการเรียนรู้รายปี/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 • เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร	๑. ออกแบบหน่วยหรือกำหนดการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กช่วงอายุที่สอนโดยการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น และเหมาะสมกับผู้เรียน ๒. มีกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้อย่างหลากหลาย และสามารถนำไปปฏิบัติ ได้จริง ๓. ประเมินผลการใช้หน่วยการจัดประสบการณ์และนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาให้มีคุณภาพสูงขึ้น ๔. วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ๕. จัดทำแผนการจัดประสบการณ์สอดคล้องกับการออกแบบหน่วยการจัดประสบการณ์ ธรรมชาติและพัฒนาการของเด็ก ครอบครัว ชุมชนและบริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่น ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน	๑. หลักฐานการออกแบบหน่วยหรือกำหนดการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กช่วงอายุที่สอน ๒. หน่วยหรือกำหนดการจัดประสบการณ์ของรายวิชาที่สอน ๓. เอกสารหน่วยหรือกำหนดการจัดประสบการณ์ที่มีกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ ๔. เอกสารที่แสดงกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายและสอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยคำนึงถึงพัฒนาการของเด็กและความแตกต่างระหว่างบุคคล

/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 ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน มีกระบวนการคิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง	๑. จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กช่วงอายุที่สอนโดยใช้รูปแบบ เทคนิค และ วิธีการที่เน้นการปฏิบัติมีความหลากหลายใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผลตามแผนการจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จุดประสงค์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวุฒิภาวะ ธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กและสาระการเรียนรู้ ๒. ประเมินผลการใช้รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และนำผลการประเมินมาปรับปรุงให้มีคุณภาพสูงขึ้น	๑. แผนการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กช่วงอายุที่สอน ๒. แบบบันทึกการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลตามแผนการจัดประสบการณ์ ๓. แบบประเมินผลการใช้รูปแบบเทคนิคและวิธีการในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และนำผลมาปรับปรุงพัฒนา
๑.๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ • มีสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนและทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิด	๑. คัดสรรและหรือพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ นำไปใช้ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เหมาะสมกับเด็ก สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์และจุดประสงค์การเรียนรู้ ๒. ประเมินผลการใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้	๑. มีการผลิตสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ๒. บันทึกการใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ๓. แผนการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ที่ใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ๔. แบบประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ ๕. ชิ้นงาน/ผลงานเด็ก

/ประเด็น...

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ • มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลายและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และนำการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มาใช้แก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๑.คัดสรรและหรือพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และจุดประสงค์การเรียนรู้ ๒. มีการประเมินตามสภาพจริง ๓. มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผล	๑. แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ๒. การเลือกใช้และหรือพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสม ๓. มีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสม ๔. หลักฐาน ร่องรอยการประเมินตามสภาพจริง ๕. ชิ้นงานเด็ก ๖. แบบวัดประเมินผลพัฒนาการ ๗. แบบ ศพด. ๐๑, ๐๒
๑.๖ ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ • มีการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	๑. ใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก โดยใช้วิธีการที่ถูกต้อง ๒. นำผลการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กไปใช้	๑. รายงานกระบวนการแก้ไขปัญหาผู้เรียน ๒. รายงานผลวิจัยในชั้นเรียน ๓. รายงานผลการวิจัยโดยใช้วิธีการ ที่ถูกต้อง ๔. หลักฐาน ร่องรอยการนำผลวิจัยในชั้นเรียนไปใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก
๑.๗ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน • มีการจัดบรรยากาศที่เหมาะสม สอดคล้องกับความแตกต่างผู้เรียนเป็นรายบุคคล สามารถแก้ปัญหาการเรียนรู้และสร้างแรงบันดาลใจส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี	๑. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านจิตภาพและด้านสังคม ๒. ส่งเสริมให้เด็กเกิดกระบวนการคิดมีทักษะชีวิตและทักษะการทำงาน	๑. มีการจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านจิตภาพและด้านสังคม เพื่อให้เด็กมีความปลอดภัยและมีความสุข ๒. หลักฐานร่องรอยที่ส่งเสริมให้เด็กเกิดกระบวนการคิดมีทักษะชีวิตและทักษะการทำงาน ๓. เด็กมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ๔. แฟ้มเอกสารหลักฐานการบริหารจัดการชั้นเรียน และแหล่งเรียนรู้โดยเด็กมีส่วนร่วม ๕. แบบบันทึกการใช้ห้องเรียน
๑.๘ อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน • มีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม	อบรมบ่มนิสัยให้เด็กมีคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ค่านิยมที่ดีงาม ปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	หลักฐาน ร่องรอยการอบรมบ่มนิสัยให้เด็กมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ค่านิยมที่ดีงาม ปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

/ประเด็น...

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
ด้านที่ ๒ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้		
๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชา • มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	๑. จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ๒. ใช้สารสนเทศในการเสริมสร้างและพัฒนาเด็ก ๓. ข้อมูลเชิงลึกของเด็กที่พบปัญหาด้านพัฒนาการ	๑. ข้อมูลสารสนเทศ ๒. เอกสารประจำชั้นเรียน ๓. บันทึกข้อมูลเชิงลึกของเด็กที่พบปัญหาด้านพัฒนาการ
๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียน • มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน	๑. รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดทำและใช้สารสนเทศ ของเด็กในระบบดูแลช่วยเหลือเด็ก ๒. มีโครงการและจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้วยวิธีการที่หลากหลายในการดูแลช่วยเหลือเด็ก	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
ด้าน ๓ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ		
๒.๔ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ • การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน	๑. มีการรายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ๒. มีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับผู้ปกครอง องค์กร และชุมชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในการพัฒนาเด็ก	๑. แฟ้มพัฒนางาน ๒. คำสั่งไปราชการ ๓. เกียรติบัตร ๔. รายงานผลการไปร่วมกิจกรรม

/ประเด็น...

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพครูและความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน	มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น ดังนี้ ๑. การประชุมทางวิชาการ/การอบรม/การสัมมนา ๒. การศึกษาเอกสารทางวิชาการ ๓. การศึกษาค้นคว้าจากสื่อ/วิธีการอื่น ๔. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ	๑. แผนพัฒนาตนเอง ID Plan ๒. คำสั่งหนังสือราชการการพัฒนาตนเอง ๓. รายงานการอบรมตามแผนการพัฒนาตนเอง ๔. รายงานผลการเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน/เกียรติบัตรที่ได้จากการอบรม ๕. หลักฐานการนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่เกิดจากการพัฒนาตนเอง ๖. บันทึกการศึกษาเอกสารทางวิชาการและการค้นคว้าต่อปีการศึกษา ๗. หลักฐานร่องรอยการสร้างเครือข่ายในด้านการพัฒนาตนเอง ๘. ภาพถ่าย
๓.๒ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อแก้ไขปัญหา	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และนำผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น	๑. หลักฐานร่องรอยการสร้างเครือข่ายในด้านการพัฒนาตนเอง ๒. คำสั่งคณะกรรมการขับเคลื่อน PLC ๓. บันทึกขอจัดตั้งกลุ่ม PLC ๔. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ๕. นวัตกรรมที่เกิดจากการดำเนินงาน PLC ๖. บันทึกการประชุมกลุ่ม PLC ๗. ภาพถ่ายการประชุม PLC ๘. การเผยแพร่ผลงาน PLC
๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	การประมวลความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการและวิชาชีพเป็นเอกสารทางวิชาการ และนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน/ปรับพฤติกรรม/แก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน	๑. คำสั่งคณะกรรมการขับเคลื่อน PLC ๒. บันทึกขอจัดตั้งกลุ่ม PLC ๓. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ๔. นวัตกรรมที่เกิดจากการดำเนินงาน PLC ๕. บันทึกการประชุมกลุ่ม PLC ๖. การเผยแพร่ผลงาน PLC ๗. ภาพถ่าย

/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 ๒.๐ 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 ทัศนคติ ความเห็น ความสามารถ ความคงทนถาวร ความสมบูรณ์	

หมายเหตุ การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน ให้ผู้ประเมินพิจารณาผลการปฏิบัติงานจากการปฏิบัติงานจริงที่ได้ปฏิบัติตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงสภาพการปฏิบัติงาน ในบริบทของแต่ละสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา และผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ **ไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร** โดยให้ตรวจสอบข้อมูลจากผู้เรียน หรือผู้รับผลจากการปฏิบัติและพิจารณาจากหลักฐานในห้องเรียนหรือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่แล้ว เช่น แผนการจัดการเรียนรู้ หน่วยการจัดการเรียนรู้หรือชิ้นงาน ผลงาน ของผู้เรียนที่เกิดจากการเรียนรู้แผนพัฒนาต่าง ๆ หรือผลที่เกิดจากการพัฒนา เป็นต้น ทั้งนี้ สำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ขอย้ำว่า การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานดังกล่าว ต้องไม่เพิ่มภาระให้กับข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาอีก ดังนั้น **ผู้รับการประเมินไม่จำเป็นต้องจัดทำแฟ้มเอกสารขึ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมิน**

/๒.๒ การประเมิน...

๒.๒ การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู (อนุบาล)

๑) ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
ด้านที่ ๑ ด้านการจัดการเรียนรู้		
๑.๑ สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร • มีการจัดทำหลักสูตรและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร บริบทของสถานศึกษา ผู้เรียนและท้องถิ่น สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ (ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง)	๑. วิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สาระการเรียนรู้รายปี/รายชั้น และนำไปจัดทำโครงสร้างหน่วยหรือกำหนดการจัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ๒. ร่วมพัฒนาหลักสูตรปฐมวัย และหน่วยการจัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน ครอบครัว ชุมชนและท้องถิ่น สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ๓. ร่วมประเมินผลการใช้หลักสูตร และนำผลการประเมินการใช้หลักสูตรมาปรับปรุงให้มีคุณภาพสูงขึ้น	๑. คำสั่งแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ๒. แบบรายงานการวิเคราะห์หลักสูตร ๓. ตารางวิเคราะห์คำอธิบายสาระการเรียนรู้ มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้และผลการเรียนรู้ ๔. คำสั่งแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ ๕. บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา การศึกษาปฐมวัย ๖. เอกสารหน่วยการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กช่วงอายุที่สอน ๗. เอกสารหลักสูตรสถานศึกษา ๘. คำสั่งแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการประเมินผลการใช้หลักสูตร ๙. เอกสารการปรับปรุงหลักสูตร โดยมีการเชื่อมโยงนำผลการประเมินหลักสูตรมาใช้
๑.๒ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ • เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะคุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร	๑. ออกแบบหน่วยหรือแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กช่วงอายุที่สอน โดยการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ครอบครัว ชุมชนท้องถิ่นและเหมาะสมกับผู้เรียน ๒. มีกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้อย่างหลากหลายและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ๓. ประเมินผลการใช้หน่วยการจัดประสบการณ์และนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาให้มีคุณภาพสูงขึ้น ๔. วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ๕. จัดทำแผนการจัดประสบการณ์สอดคล้องกับการออกแบบหน่วยการจัดประสบการณ์ ธรรมชาติและพัฒนาการของเด็ก ครอบครัว ชุมชนและบริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่นที่มีองค์ประกอบครบถ้วนตามรูปแบบที่หน่วยงานการศึกษา	๑. หลักฐานการออกแบบหน่วย หรือกำหนดการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กช่วงอายุที่สอน ๒. หน่วยหรือกำหนดการจัดประสบการณ์ของรายวิชาที่สอน ๓. เอกสารหน่วยหรือกำหนดการจัดประสบการณ์ที่มีกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ ๔. เอกสารที่แสดงกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายและสอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยคำนึงถึงพัฒนาการของเด็กและความแตกต่างระหว่างบุคคล ๕. แบบประเมินผลการใช้หน่วยหรือกำหนดการจัดประสบการณ์ ๖. หลักฐานที่แสดงถึงการนำผลการประเมินการจัดประสบการณ์มาปรับปรุง ๗. รายงานการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล

/ประเด็น...

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
	หรือส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ๖. มีกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้และผู้เรียน ๗. มีบันทึกหลังการสอนที่สอดคล้องกับคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ จุดประสงค์การเรียนรู้ และนำผลมาพัฒนาแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	๘. แผนการจัดประสบการณ์ที่ครบถ้วนทุกองค์ประกอบ โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติและสอดคล้องกับการเรียนรู้ และการปฏิบัติจริง ๙. บันทึกหลังสอน ๑๐. หลักฐานที่แสดงถึงการนำผลที่ได้จากการบันทึกหลังสอนมาพัฒนาแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ • มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน มีกระบวนการคิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง	๑. จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กช่วงอายุที่สอน โดยใช้รูปแบบ เทคนิค และวิธีการที่เน้นการปฏิบัติ มีความหลากหลายใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผลตามแผนการจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จุดประสงค์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวุฒิภาวะ ธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กและสาระการเรียนรู้ ๒. ประเมินผลการใช้รูปแบบ เทคนิค และวิธีการในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และนำผลการประเมินมาปรับปรุงให้มีคุณภาพสูงขึ้น	๑. แผนการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กช่วงอายุที่สอน ๒. แบบบันทึกการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ การวัด และประเมินผลตามแผนการจัดประสบการณ์ ๓. แบบประเมินผลการใช้รูปแบบเทคนิคและวิธีการในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และนำผลมาปรับปรุงพัฒนา
๑.๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ • มีสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนและทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิด	๑. คัดสรรและหรือพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้นำไปใช้ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เหมาะสมกับเด็ก สอดคล้องกับเนื้อหาสาระมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์และจุดประสงค์การเรียนรู้ ๒. ประเมินผลการใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้	๑. มีการผลิตสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ๒. บันทึกการใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ๓. แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ๔. แบบประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ ๕. ชิ้นงาน/ผลงานเด็ก

/ประเด็น...

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ • มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย และสอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้ และนำการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มาใช้แก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๑. คัดสรรและหรือพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และจุดประสงค์การเรียนรู้ ๒. มีการประเมินตามสภาพจริง ๓. มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผล	๑. แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ๒. การเลือกใช้และหรือพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสม ๓. มีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสม ๔. หลักฐาน ร่องรอยการประเมินตามสภาพจริง ๕. แบบวัดประเมินผลพัฒนาการ ๖. ชิ้นงานเด็ก
๑.๖ ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ • มีการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	๑. ใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก โดยใช้วิธีการที่ถูกต้อง ๒. นำผลการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เด็กไปใช้	๑. รายงานผลการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้วิธีการที่ถูกต้อง ๒. หลักฐาน ร่องรอยการนำผลวิจัยในชั้นเรียนไปใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนา การเรียนรู้ของเด็ก
๑.๗ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน • มีการจัดบรรยากาศที่เหมาะสม สอดคล้องกับความแตกต่างผู้เรียนเป็นรายบุคคล สามารถแก้ปัญหาการเรียนรู้และสร้างแรงบันดาลใจส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี	๑. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดภาพแวดล้อมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านจิตภาพและด้านสังคม ๒. ส่งเสริมให้เด็กเกิดกระบวนการคิด มีทักษะชีวิตและทักษะการทำงาน	๑. มีการจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านจิตภาพและด้านสังคม เพื่อให้เด็กมีความปลอดภัยและมีความสุข ๒. หลักฐานร่องรอยที่ส่งเสริมให้เด็กเกิดกระบวนการคิด มีทักษะชีวิต และทักษะการทำงาน ๓. เด็กมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ๔. แฟ้มเอกสารหลักฐานการบริหารจัดการชั้นเรียน และแหล่งเรียนรู้ โดยเด็กมีส่วนร่วม ๕. แบบบันทึกการใช้ห้องเรียน ๖. ภาพถ่าย
๑.๘ อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน • มีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม	อบรมบ่มนิสัยให้เด็กมีคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ค่านิยมที่ดีงาม ปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑. หลักฐาน ร่องรอยการอบรมบ่มนิสัยให้เด็กมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ค่านิยมที่ดีงาม ปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๒. ภาพถ่าย

/ประเด็น...

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร / หลักฐาน
ด้านที่ ๒ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียบรู้		
๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชา • มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	๑. จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ๒. ใช้สารสนเทศในการเสริมสร้างและพัฒนาเด็ก ๓ ข้อมูลเชิงลึกของเด็กที่พบปัญหาด้านพัฒนาการ	๑. ข้อมูลสารสนเทศ ๒. เอกสารประจำชั้นเรียน ๓. บันทึกข้อมูลเชิงลึกของเด็กที่พบปัญหาด้านพัฒนาการ
๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน • มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน	๑. รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์จัดทำและใช้สารสนเทศของเด็กในระบบดูแลช่วยเหลือเด็ก ๒. มีโครงการและจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้วยวิธีการที่หลากหลายในการดูแลช่วยเหลือเด็ก	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 ภาคีเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ • การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย 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 พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพครูและความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน	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 ศึกษาดูงาน/เกียรติบัตรที่ได้จากการอบรม ๕. หลักฐานการนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่เกิดจากการพัฒนาตนเอง ๖. บันทึกการศึกษาเอกสารทางวิชาการและการค้นคว้าต่อปีการศึกษา ๗. หลักฐานร่องรอยการสร้างเครือข่ายในด้านการพัฒนาตนเอง
๓.๒ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อแก้ไขปัญหา	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และนำผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น	๑. หลักฐานร่องรอยการสร้างเครือข่ายในด้านการพัฒนาตนเอง ๒. คำสั่งคณะกรรมการขับเคลื่อน PLC ๓. บันทึกขอจัดตั้งกลุ่ม PLC ๔. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ๕. นวัตกรรมที่เกิดจากการดำเนินงาน PLC ๖. บันทึกการประชุมกลุ่ม PLC ๗. ภาพถ่ายการประชุม PLC ๘. การเผยแพร่ผลงาน PLC
๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	การประมวลความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการและวิชาชีพเป็นเอกสารทางวิชาการและนำไปใช้ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้/ปรับพฤติกรรม/แก้ปัญหาการจัดประสบการณ์	บันทึกกิจกรรมจากแผนการจัดประสบการณ์ที่ได้จากการนำความรู้ ความสามารถที่ได้พัฒนาตนเองด้านวิชาการและวิชาชีพ

/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. ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง (๒๐ คะแนน) ๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากความเป็นไปได้ที่สามารถการนำไปสู่เป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วน โดยเขียนระบุถึงตัวเลขตามหน่วยที่กำหนดขึ้นสำหรับใช้วัด สิ่งที่นับได้เป็นรูปธรรมและความชัดเจน เช่น ความถี่ ร้อยละ อัตราส่วน หรือเป็นจำนวนตัวเลขธรรมดาก็ได้ โดยแสดงให้เห็นถึงการที่ผู้เรียนจะได้รับการพัฒนามากหรือน้อย ๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากความเป็นไปได้ที่สามารถการนำไปสู่เป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน โดยเขียนระบุถึงคุณภาพของผู้เรียนที่จะได้รับการพัฒนา และจะไม่เป็นค่าเชิงปริมาณแต่จะ แสดงถึงสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ 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. ขอย้ำว่า การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานดังกล่าว ต้องไม่เพิ่มภาระให้กับข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาอีก ดังนั้น **ผู้รับการประเมินไม่จำเป็นต้องจัดทำแฟ้มเอกสารขึ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมิน**

/๒.๓ การประเมิน...

๒.๓ การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู (ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา)

๑) ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
ด้านที่ ๑ ด้านการจัดการเรียนรู้		
๑.๑ สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร • มีการจัดทำหลักสูตรและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ **(ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง)**	๑. มีการระบุหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรรายวิชาที่พัฒนา โดยระบุกลุ่มสาระการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ โครงสร้างรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ จำนวนเวลาที่ปรับ ๒. มีโครงสร้างรายวิชา/สาระ ที่แสดงให้เห็นเส้นทางการเรียน (Roadmap) ของวิชา/สาระนั้น ๆ ตั้งแต่เริ่มต้นจนไปถึงปลายทาง โดยมีการจัดและหลอมรวมสาระแบ่งออกเป็นหน่วยย่อย ๆ ที่สัมพันธ์กันไปตามลำดับ รวมทั้งมีการจัดแบ่งเวลาอย่างเหมาะสมกับแต่ละหน่วย ซึ่งจะนำผู้เรียนไปสู่ความคิดรวบยอดสำคัญของเรื่องที่เรียน และบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ภายในกรอบเวลาที่หลักสูตรกำหนดให้ ๓. มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีลักษณะเป็นระบบครบวงจร ประกอบด้วย มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด วัตถุประสงค์/ผลลัพธ์การเรียนรู้ มโนทัศน์และสาระการเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อแหล่งเรียนรู้และวิธีการวัดและประเมินผลที่มีความสอดคล้องกัน ทั้งระหว่างองค์ประกอบและภายในองค์ประกอบ ๔. มีสถานการณ์ ประสบการณ์ งานและกิจกรรมการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนรู้ ฐานสมรรถนะและแนวทางที่สถานศึกษากำหนด ซึ่งสามารถนำผู้เรียนไปสู่วัตถุประสงค์ที่ต้องการ ๕. มีนวัตกรรมการเรียนรู้ รูปแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ เทคนิค วิธีการ ที่สถานศึกษาหรือครูเลือกใช้ สามารถสะท้อนให้เห็นผลลัพธ์ที่จะเกิดกับผู้เรียนได้อย่างชัดเจน ๖. มีการระบุและออกแบบวิธีการวัด/ประเมินผลการเรียนรู้ที่ครอบคลุมการประเมินเพื่อพัฒนา (Formative assessment) และการประเมินเพื่อตัดสิน (Summative assessment) ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ปรากฏในหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรระดับชั้นเรียน ๗. มีกรอบการประเมิน มีตัวชี้วัด (ครู นักเรียน) และมีเครื่องมือประเมินตามตัวชี้วัด เช่น แบบประเมิน ชุดคำถาม ให้ครูได้มีโอกาสประเมินการเขียน	๑. ร่องรอยเกี่ยวกับหลักสูตร - คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร - กำหนดคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้เรียน - จัดทำคำอธิบายรายวิชา - การออกแบบโครงสร้างหลักสูตร - การกำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้ - การกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ๒. บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร 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 และแนวทางในการพัฒนางานของครูเพื่อให้นักเรียนมีพัฒนาการเรียนรู้ที่สูงขึ้น ๘. มีการกำหนดการได้มาซึ่งข้อมูล เพื่อการประเมินที่หลากหลาย มีการเก็บและมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียน ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ในการเรียนและพฤติกรรม เช่น อัตราการอ่านออกเขียนได้ ผลการทดสอบ ผลการประเมิน สภาพปัญหา พฤติกรรม ๙. มีการนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนบริหารจัดการเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกับครู ชุมชน และภาคีเครือข่าย เพื่อให้นักเรียนมีพัฒนาการเรียนรู้ที่สูงขึ้น	
๑.๒ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ • เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร	๑. มีการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนของหน่วยการเรียนรู้ในรายวิชา โดยระบุหน่วยการเรียนรู้ ชื่อเรื่องที่ปรับ ๒. มีหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เป้าหมายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน บริบทของสถานศึกษา นโยบาย อัตลักษณ์ หรือวิถีชุมชนหรือความจำเป็นเร่งด่วน ๓. แนวทางการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และวิธีการจัดการเรียนรู้หลากหลาย ด้วยการนำตนเองและผู้เรียนเป็นสำคัญที่มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะและเจตคติอย่างเป็นองค์รวม ในการปฏิบัติงาน การเผชิญสถานการณ์ การแก้ปัญหาและการใช้ชีวิตอย่างเหมาะสมกับบริบท ๔. มีแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการข้ามศาสตร์ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และวิธีการจัดการเรียนรู้หลากหลายที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาและสามารถช่วยให้ผู้เรียนบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ ๕. มีแนวทางการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำตนเองกำกับการเรียนรู้ของตนเอง และสะท้อนคิดเพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเองสู่ความเชี่ยวชาญตามความสนใจ/ความถนัด ๖. มีแนวทางการประเมินเพื่อพัฒนาครอบคลุมการประเมินการเรียนรู้ของตนเองโดยผู้เรียนและการให้ข้อมูลย้อนกลับของครู ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน	๑. หลักสูตรสถานศึกษา/หลักสูตรระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ ๒. หลักสูตรระดับชั้นเรียน (แผนการจัดการเรียนรู้รายวิชา) ๓. โครงสร้างรายวิชา/หน่วยการเรียนรู้ ๔. แผนการจัดการเรียนรู้ ๕. รายงานผลการประเมินหน่วยการเรียนรู้ ๖. ร่องรอยการนำหน่วยการเรียนรู้ไปใช้ ๗. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การนำหน่วยการเรียนรู้ไปใช้ ๘. บันทึกการนิเทศ ๙. การเป็นพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษา

/ประเด็น...

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
	๗. นวัตกรรมการเรียนรู้ รูปแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ เทคนิค วิธีการเลือกใช้ มีความเหมาะสมกับสมรรถนะ/ผลลัพธ์การเรียนรู้ ที่ต้องการพัฒนา รวมทั้งเหมาะสมกับปัญหา ความต้องการ จุดเน้น และบริบทของสถานศึกษา	
๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ • มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพเรียนรู้และทำงานร่วมกัน มีกระบวนการคิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง	๑. ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับชั้นเรียน (แผนการจัดการเรียนรู้) ที่ผ่านการออกแบบ ประเมิน และได้รับการอนุมัติใช้จากสถานศึกษา ๒. เปิดพื้นที่ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบข้อตกลง กฎกติกา ระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกันในห้องเรียน แทนการใช้อำนาจของครูในการควบคุมชั้นเรียน ๓. สร้างพื้นที่ปลอดภัยให้แก่นักเรียน เช่น เปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นอย่างทั่วถึง โดยไม่ตัดสินถูก/ผิด เคารพในความแตกต่างที่หลากหลาย การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ๔. มีวิธีการในการกระตุ้นผู้เรียน สร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้นักเรียนเห็นประโยชน์และคุณค่าในสิ่งที่เรียนรู้ผ่านขั้นตอนการทบทวนความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิมของผู้เรียนผ่านการใช้ชุดคำถาม เครื่องมือช่วยคิด แบบฝึก สื่อ คลิปวีดีโอ ภาพ นิทาน บทความ ข่าว เกม บอร์ดเกม การเรียนรู้นอกชั้นเรียน ทัศนศึกษา บุคคล ปราชญ์ชาวบ้าน วิทยากร สื่อของจริงสิ่งของ ร่างกาย หรือกิจกรรมต่าง ๆ ๕. มีการสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ปลอดภัย และออกแบบห้องเรียนได้สอดคล้องกับเรื่องที่เรียน ๖. เปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ ความถนัดและความแตกต่างของแต่ละคน ๗. มีแบบบันทึกหลังการสอนและประเมินผลการจัดการเรียนรู้รายแผน และรายหน่วยการเรียนรู้ เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนา	๑. หลักสูตรสถานศึกษา/หลักสูตรระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ ๒. หลักสูตรระดับชั้นเรียน (แผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาที่แสดงถึงวิธีสอน เทคนิคการสอน รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้) ๓.นวัตกรรม สื่อ และเทคโนโลยี ๔. รายงานการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล ๕. เอกสารประกอบหลักสูตรระดับชั้นเรียน ๖. บัญชีคุมสื่อ/กิจกรรมการเรียนรู้แบบฝึกและเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ ๗. รายงานผลการจัดการเรียนรู้ท้ายชั่วโมง ๘. รายงานผลการจัดกระบวนการเรียนรู้รายหน่วยการเรียนรู้ ๙. บันทึกหลังแผนการจัดการเรียนรู้ ๑๐. ผลงาน/ชิ้นงานของผู้เรียน
๑๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ • มีสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ของผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิด	๑. มีการพิจารณาใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ มาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยพิจารณาตามบริบทของสถานศึกษา รายวิชาและเนื้อหาสาระ ๒. มีการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ ที่คัดเลือกแล้วมาใช้ให้สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ และสามารถแก้ปัญหา	๑. ทะเบียนสื่อนวัตกรรม นวัตกรรมแหล่งเรียนรู้ ๒. บันทึกประเมินสื่อ นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ ๓. รายงานการใช้สื่อ นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ ๔. บันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/

/ประเด็น...

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 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ • มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และนำการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มาใช้แก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๑. มีเครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพ ๒. มีวิธีการวัดและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย (ระบุว่าวัดอะไรกับเนื้อหาที่สอน) ทั้งการประเมินเพื่อพัฒนาและการประเมินเพื่อสรุปผลการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์จริง เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ ๓. ร่วมกันกับครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันหรือต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ออกแบบการประเมินและติดตามผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อใช้ในการติดตามความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะตามเป้าหมายของหลักสูตร ผ่านชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ๔. ใช้เครื่องมือและวิธีวัดความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ของผู้เรียน มาใช้วัดความก้าวหน้าของผู้เรียนเพื่อให้ครูสามารถนำมาปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ได้ ๕. มีการสื่อสารเป้าหมายของการเรียนรู้และวิธีการวัดผลให้นักเรียนอย่างชัดเจน เพื่อให้นักเรียนได้เห็นเป้าหมาย โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวัดผลและประเมินผลและการพัฒนาความสามารถของตนเองได้ ๖. มีการสะท้อนผลการเรียนรู้ของนักเรียนให้ผู้ปกครองได้รับทราบ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน	๑. หลักสูตรสถานศึกษา/หลักสูตรระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ ๒. หลักสูตรระดับชั้นเรียน (แผนการจัดการเรียนรู้รายวิชา) ๓. เอกสารประกอบหลักสูตรระดับชั้นเรียน บัญชีคุมสื่อ/กิจกรรมการเรียนรู้ แบบฝึก และเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ ๔. บันทึกและรายงานผลการจัดการเรียนรู้ท้ายชั่วโมง ๕. รายงานผลการจัดกระบวนการเรียนรู้รายหน่วยการเรียนรู้ ๖. แบบวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ (แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต ฯลฯ) ๗. คะแนนผลสัมฤทธิ์ ๘. บันทึกการสังเกต การสัมภาษณ์การทำสังคมมิติ ๙. แบบ ปพ.๕
๑.๖ ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ • มีการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหา	๑. มีการสื่อสารให้ผู้ปกครองเข้าใจ ต่อเป้าหมายและคุณค่าในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนและผลลัพธ์ต่อผู้เรียนรวมทั้งแนวทางการจัดการเรียนรู้ การประเมินผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ให้สูงขึ้น เช่น การประชุมผู้ปกครอง	๑. รายงานการประชุม ๒. รายงานการวิเคราะห์/สังเคราะห์ผลจากการจัด Social Lab ๓. รายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ๔. แนวทางการพัฒนางาน

/ประเด็น...

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
หรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	นักเรียน กิจกรรมนำเสนอ ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ๒. มีการรับฟังเสียงสะท้อนจากผู้ปกครองด้านผลลัพธ์และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผ่านเวทีรับฟังความคิดเห็นของผู้ปกครอง Social Lab รวมทั้งมีการจัดให้มีการรับฟังการสะท้อนผลจากนักเรียนต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู ๓. มีการนำผลข้อมูลที่ได้จากข้อ ๒ มาวิเคราะห์สังเคราะห์ผล เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาปรับปรุงการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ ๔. มีการนำผลการประเมินและการวิเคราะห์ผลการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ มาวิเคราะห์เพื่อให้เห็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ต้องพัฒนาของนักเรียนรายบุคคล มาใช้ในการออกมาตรการพิเศษเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน	
๑.๗ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน • มีการจัดบรรยากาศที่เหมาะสม สอดคล้องกับความแตกต่างผู้เรียนเป็นรายบุคคล สามารถแก้ปัญหาการเรียนรู้ และสร้างแรงบันดาลใจส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี	๑. ให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ รวมทั้งสื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยให้ความสำคัญต่อการกระตุ้นสมรรถนะการเรียนรู้ของผู้เรียนตามช่วงวัยได้อย่างเหมาะสม เพียงพอและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนของหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรระดับชั้นเรียน ๒. ให้ความสำคัญกับการจัดบรรยากาศทางจิตวิทยาโดยมีสัมพันธภาพที่ดี เป็นที่ไว้วางใจของผู้เรียน โดยครูมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความใส่ใจต่อผู้เรียน เช่น รับฟังผู้เรียน ทำความเข้าใจกับสิ่งที่ผู้เรียนสื่อสาร ช่วยแก้ปัญหาให้ผู้เรียน ใช้จิตวิทยาเชิงบวก มีการเสริมแรง สร้างบรรยากาศที่ดีงามในชั้นเรียน ๓. ให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียน รวมทั้งสื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยให้ความสำคัญต่อการกระตุ้นสมรรถนะ ๔. จัดให้มีพื้นที่การเรียนรู้ภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและส่งเสริมผู้เรียน เป็นเจ้าของการเรียนรู้ของตนเอง ๕. มีสื่อ อุปกรณ์การเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมีอย่างน้อย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่	๑. บรรยากาศชั้นเรียน ๒. สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน ๓. บัญชีสื่อ วัสดุอุปกรณ์ ๔. สื่อวัสดุอุปกรณ์ ๕. ภาพถ่าย

/ประเด็น...

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
	๑) มีความน่าสนใจ ๒) เหมาะสมกับช่วงวัย ๓) เพียงพอกับจำนวนนักเรียน และ ๔) นักเรียนสามารถเข้าถึงได้ง่าย	
๑.๘ อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน • มีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม	๑. จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนเพื่ออบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงามที่ผู้เรียนสามารถค้นพบเป้าหมายชีวิตของตนเอง สร้างโอกาสเรียนรู้ พัฒนาตนเองตามความถนัด และความสนใจ เช่น กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จิตศึกษา จิตตปัญญาศึกษา กิจกรรมเสริมหลักสูตร กิจกรรม หน้าเสาธง การพัฒนาระบบงานแนะแนว กิจกรรมชมรม กิจกรรมทัศนศึกษา เป็นต้น ๒. จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงามไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ ๓. จัดกิจกรรมนำเสนอผลงานของผู้เรียนจากการลงมือทำผ่านชิ้นงาน ที่สะท้อนถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและด้านเจตคติที่ดีงามของผู้เรียน	๑. วิถี ตารางการเรียนรู้ประจำวันของผู้เรียนในทุกระดับชั้น ๒. ตารางการปฏิบัติการสอนของครู ๓. แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จิตศึกษา/จิตตปัญญาศึกษา ๔. แนวทางการจัดกิจกรรมแนะแนว ๕. รายงานผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ๖. ภาพถ่ายกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ๖.๑ กิจกรรมลูกเสือ - เนตรนารี ๖.๒ กิจกรรมสาธารณประโยชน์ ๖.๓ กิจกรรมแนะแนว ๖.๔ กิจกรรมวิชานักศึกษาวิชาทหาร
ด้านที่ ๒ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้		
๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชา • มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	๑. มีระบบการให้คำปรึกษาแนะแนวแก่ผู้เรียนตามความต้องการและความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสและพัฒนาการเรียนรู้ตามความสนใจและความถนัด มีการดูแลสวัสดิการและสวัสดิภาพของผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทั้งด้านร่างกาย การพัฒนาจิตใจ อารมณ์และสังคม ๒. มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนรายบุคคล ในรายวิชาที่รับผิดชอบ หรือกลุ่มผู้เรียนที่รับผิดชอบเป็นปัจจุบัน ตรวจสอบได้ และใช้ได้จริง ๓. มีการวิเคราะห์ผู้เรียนในความรับผิดชอบเป็นรายบุคคล หรือให้ผู้เรียนเลือกเรียนได้ตามความถนัด สามารถนำข้อมูลแลกเปลี่ยนเรียนรู้และใช้ข้อมูลร่วมกัน เพื่อออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียนได้จริง	๑. เอกสารประจำชั้นเรียนที่เกี่ยวข้องทุกรายการ ๒. แฟ้มคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ๓. ผลงานนักเรียน ๔. บันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๕. บันทึกการให้คำปรึกษา ๖. ภาพถ่ายกิจกรรมต่าง ๆ ในชั้นเรียน ๗. รายงานการประชุมผู้ปกครอง ๘. บันทึกการเยี่ยมบ้าน

/ประเด็น...

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน • มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคลและประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน	๑. มีแนวทางการดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ๒. มีการดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยการคัดกรองในนำมาจัดกลุ่ม กลุ่มมีปัญหา กลุ่มเสี่ยง กลุ่มปกติ กลุ่มพิเศษ เพื่อดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหา หรือส่งเสริม ๓. ดำเนินการให้ความช่วยเหลือ โดยให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และด้านอื่น ๆ เช่น ความปลอดภัยและการคุ้มครองผู้เรียนจากการถูกรังแกและถูกคุกคามที่สอดคล้องกับสภาพและบริบทของสถานศึกษา ๔. มีมาตรการรักษาความปลอดภัยที่ตรวจสอบได้ ๕. มีการประเมินความเสี่ยง ชักซ้อมขั้นตอนในการรักษาความปลอดภัยและปรับปรุงมาตรการการดำเนินงานทุกด้าน ๖. การมีส่วนร่วมระหว่างครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจและค่านิยมของสถานศึกษา สามารถวัดความสำเร็จได้ ๗. มีการนำผลประเมินกลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องด้วยการนำผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาในแต่ละปีมาเป็นข้อมูลในการสร้างระบบในการช่วยเหลือผู้เรียน	๑. ข้อมูลการคัดกรองผู้เรียนรายบุคคล/การคัดกรองนักเรียน/SDQ ๒. รายงานการเยี่ยมบ้าน แฟ้มระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โครงการกิจกรรมพัฒนานักเรียนตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ๓. คำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ๔. การส่งเสริมการป้องกันแก้ไขปัญหาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ เช่น ผลการวิเคราะห์นักเรียน การคัดกรองตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ๕. บันทึกการส่งต่อนักเรียนส่งเสริมป้องกันแก้ปัญหาผู้เรียน ๖. รายงานการประชุมผู้ปกครอง ๗. ภาพถ่าย
๒.๓ ปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา • ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	๑. ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่นๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างเต็มกำลังและความสามารถ ๒. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบเพื่อสะท้อนความสำเร็จ และจุดที่ควรพัฒนา	๑. คำสั่งมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ ๒. คำสั่งปฏิบัติการสอน ๓. รายงานผลการปฏิบัติงาน ๔. รายงานผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ๕. ภาพถ่าย
๒.๔ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ • การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย และหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน	๑. มีเครือข่ายผู้ปกครองเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิดผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ ๒. มีการสื่อสารให้ผู้ปกครองเข้าใจต่อเป้าหมายและคุณค่าในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนและผลลัพธ์ต่อนักเรียน รวมทั้งแนวทางการจัดการเรียนรู้การประเมินนักเรียน เช่น การประชุมผู้ปกครองผู้เรียน กิจกรรมนำเสนอผลการเรียนรู้	๑. รายงานการประชุม ๒. รายงานการวิเคราะห์/สังเคราะห์ผลจากการจัด Social Lab ๓. รายงานวิจัยในชั้นเรียน ๔. แนวทางการพัฒนางาน ๕. กลุ่มไลน์ผู้ปกครองนักเรียน ๖. ภาพถ่าย

/ประเด็น...

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
	ของผู้เรียน ๓. มีการรับฟังเสียงสะท้อนจากผู้ปกครองด้านผลลัพธ์และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผ่านเวทีรับฟังความคิดเห็นของผู้ปกครอง Social Lab รวมทั้งมีการจัดให้มีการรับฟังการสะท้อนผลจากนักเรียนต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู ๔. มีการนำผลข้อมูลที่ได้จากข้อ ๒ มาวิเคราะห์สังเคราะห์ผล เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาปรับปรุงการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ	
ด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ		
๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะโดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพครูและความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน	๑. มีการพัฒนาความเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้อยู่เสมอ โดยปรับบทบาทตนเองจากครูผู้สอน ที่ทำหน้าที่บอกเล่าสู่การเป็นโค้ชหรือครูฝึก ในการพัฒนาผู้เรียน และเป็นผู้แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ๒. มีพื้นฐานความรู้ ความเข้าใจในสาระวิชาหรือสาระของหน่วยการเรียนรู้ ศาสตร์ด้านสมองพัฒนาการตามช่วงวัย ศาสตร์การสอน เทคนิคการสอน แนวทางการสอน ผ่านการศึกษา ค้นคว้าพัฒนาตนเองทั้งแบบ Offline และ Online อย่างสม่ำเสมอ ๓. มีความสามารถในการนำความรู้จากข้อ ๒ มาออกแบบการเรียนรู้โดยเข้าใจและมีความรู้ในสาระของหน่วยการเรียนรู้ตลอดจนเป้าหมายที่จะต้องไปถึงทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะผู้เรียน	๑. แผนพัฒนาตนเอง ID Plan ๒. คำสั่งหนังสือราชการการพัฒนาตนเอง ๓. รายงานการอบรมตามแผนการพัฒนาตนเอง ๔. รายงานผลการเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน/เกียรติบัตรที่ได้จากการอบรม ๕. หลักฐานการนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนา นวัตกรรมการเรียนรู้ที่เกิดจากการพัฒนาตนเอง 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 ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	๑. มีความรู้พื้นฐาน ความเข้าใจในสาระการเรียนรู้ หรือสาระของหน่วยการเรียนรู้ โดยเข้าใจถึงแก่นสาระหลัก ที่ผู้เรียนควรรู้คืออะไร และสามารถเชื่อมโยงสู่การประยุกต์ใช้กับชีวิตจริงได้อย่างไร ๒. สามารถนำความรู้ในสาระวิชาหรือสาระของหน่วยการเรียนรู้มาออกแบบการเรียนรู้ โดยเข้าใจและมีความรู้ในสาระของหน่วยการเรียนรู้ตลอดจนเป้าหมายที่จะต้องไปถึงทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ ค่านิยมสมรรถนะหรือผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ๓. เข้าใจศาสตร์สมอง ศาสตร์การสอน ที่สัมพันธ์กับกลไกการทำงานของสมอง และเข้าใจจิตวิทยาพัฒนาการตามช่วงวัย ๔. สามารถนำความรู้ ความเข้าใจในนวัตกรรมการเรียนรู้ กลยุทธ์การเรียนรู้ เทคนิควิธีการเรียนรู้ หรืออื่น ๆ มาออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ ๕. นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ออกแบบไปใช้ได้อย่างชำนาญและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์	๑. หลักสูตรสถานศึกษา/หลักสูตรระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ ๒. หลักสูตรระดับชั้นเรียน (แผนการจัดการเรียนรู้) ๓. เอกสารประกอบหลักสูตรระดับชั้นเรียน บัญชีคุมสื่อ/กิจกรรมการเรียนรู้ แบบฝึก และเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ ๔. บันทึกและรายงานผลการจัดการเรียนรู้ท้ายชั่วโมง ๕. รายงานผลการจัดกระบวนการเรียนรู้รายหน่วยการเรียนรู้ ๖. แผนการจัดการเรียนรู้ ๗. สื่อ นวัตกรรม วิธีการหรือเทคโนโลยี ๘. บันทึกหลังการสอน ๙. ผลงาน หรือชิ้นงานผู้เรียน ๑๐. หลักฐานการเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๑๑. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

/๒) ส่วนที่...

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. ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง (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 ทัศนคติ ความเห็น ความสามารถ ความคงทนถาวร ความสมบูรณ์	

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

/๒.๔ การประเมิน...

๒.๔ การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู (อาชีวศึกษา)

๑) ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการพิจารณา	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
ด้านที่ ๑ ด้านการจัดการเรียนรู้		
๑.๑ สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร • มีการจัดทำหลักสูตรและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียนและท้องถิ่น สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ **(ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง)**	- มีหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานประกอบการ และท้องถิ่น พัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะตามรายวิชา	๑. ตารางวิเคราะห์หลักสูตร ๒. หลักสูตรสถานศึกษา ๓. การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ๔. หลักฐาน/ร่องรอย เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร - คำสั่งคณะกรรมพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร - การกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน - การจัดทำคำอธิบายรายวิชา - การออกแบบโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา - การกำหนดการจัดการเรียนรู้ ๕. รายงานผลการตรวจสอบหลักสูตรก่อนนำไปใช้ ระหว่างการใช้ หลังการนำไปใช้ ๖. หลักฐาน/ร่องรอย เกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตรสาขาวิชา ๗. รายงานผลการใช้หลักสูตรสาขาวิชา ๘. หลักฐานร่องรอยการนิเทศการใช้หลักสูตรสาขาวิชา ๙. หลักฐานการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านหลักสูตรสาขาวิชา ๑๐. หลักฐานการยอมรับ หรือได้รับการยกย่องในวงวิชาชีพด้านหลักสูตร สาขาวิชา ๑๑. หลักฐานที่แสดงการให้คำแนะนำ ปรึกษาและช่วยเหลือครูด้านหลักสูตรสาขาวิชา
๑.๒ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ • เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะคุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร	๑. มีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นฐานสมรรถนะ - สอนแบบ Active Learning - ใช้เทคนิคอย่างหลากหลายผสมผสานกัน - สอนเน้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ - ใช้คำถามกระตุ้นการคิด - ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม - บูรณาการศาสตร์พระราชาและพระบรมราโชบาย รัชกาลที่ ๑๐	๑. หน่วยการเรียนรู้รายวิชาที่สอน ๒. รายงานการการวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้ความสอดคล้องของกิจกรรมในหน่วยการเรียนรู้ 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) มีการเตรียมความพร้อมด้านทักษะชีวิตและทักษะปฏิบัติของผู้เรียนก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพหรือฝึกอาชีพร่วมกับสถานประกอบการ ๔. มีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมให้แรงเสริมกับผู้เรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	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 การประเมินผลแผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาที่สอน ๗. แผนการจัดการเรียนรู้ฉบับปรับปรุงเพื่อพัฒนาแผนฯ 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
๑๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ • มีสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ของผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิด	๑. มีการจัดหาและใช้สื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ ๒. มีการพัฒนาสื่อนวัตกรรม วิธีการเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ๓. ใช้สื่อที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ๔. จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานด้าน	๑. ทะเบียนสื่อนวัตกรรม นวัตกรรมแหล่งเรียนรู้ ๒. ทะเบียนการใช้สื่อนวัตกรรม วิธีการและแหล่งเรียนรู้ ๓. แผนการจัดการเรียนรู้ ๔. บันทึกประเมินสื่อนวัตกรรม วิธีการและแหล่งเรียนรู้ ๕. รายงานการใช้สื่อนวัตกรรม วิธีการ

/ประเด็น...

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการพิจารณา	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
	เทคโนโลยีดิจิทัล และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรม	และแหล่งเรียนรู้ ๖. บันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือบันทึกการประชุม ๗. หลักฐานการเผยแพร่ การให้บริการสื่อหรือแบบตอบรับสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้
๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ • มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และนำการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มาใช้แก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ๑. มีเครื่องมือการวัดผลและประเมินผลที่มีคุณภาพ ๒. มีระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย (ระบุว่าวัดอะไรกับเนื้อหาที่จะสอน) ๓. มีการวัดผลก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียนด้วยวิธีการ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ๔. มีกระบวนการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง ๕. มีการสะท้อนผลการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนทันทีและนำผลไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ๖. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวัดผลและประเมินผล	๑. แผนการจัดการเรียนรู้ที่มีการวัดและการประเมินผล ๒. เครื่องมือการวัดและประเมินผล ๓. การประเมินตามสภาพจริง ๔. เกณฑ์การประเมินชิ้นงาน/ภาระงานของนักเรียน ๕. รายงาน/วิจัยการใช้สื่อ นวัตกรรม ๖. บันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/บันทึกการประชุม ๗. หลักฐานร่องรอยการเป็นพี่เลี้ยงคำแนะนำช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกแก่ครู ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
๑.๖ ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ • มีการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	๑. ใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้วิธีการที่ถูกต้อง ๒. นำผลการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนไปใช้	๑. รายงานกระบวนการแก้ไขปัญหาผู้เรียน ๒. รายงานผลการวิจัยหรือดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยวิธีการที่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็น ๓. การวิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อวางแผนการพัฒนาผู้เรียน ๔. หลักฐาน ร่องรอยที่แสดงถึงการเป็นผู้นำหรือให้คำแนะนำ ๕. หลักฐาน ร่องรอยการสร้างเครือข่ายในด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้

/ประเด็น...

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการพิจารณา	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
๑.๗ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน • มีการจัดบรรยากาศที่เหมาะสม สอดคล้องกับความแตกต่างผู้เรียนเป็นรายบุคคล สามารถแก้ปัญหาการเรียนรู้และสร้างแรงบันดาลใจส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรมทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี	๑. มีการจัดบรรยากาศทางกายภาพและทางจิตวิทยาที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ๒. มีการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นคุณภาพและมีการบริหารจัดการชั้นเรียนที่เหมาะสม รวมถึงการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ครุภัณฑ์ที่จำเป็นและสอดคล้องกับการทำงานในสถานประกอบการ ๓. กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ค้นคว้า แสวงหาคำตอบด้วยตนเอง ๔. จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดึงดูดความสนใจ ก่อให้เกิดความสุขและเพลิดเพลินแก่ผู้เรียน	๑. รูปภาพบรรยากาศการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และทางจิตวิทยาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ๒. ข้อตกลงในห้องเรียน ๓. ตัวอย่างบันทึกความดี ๔. บันทึกโฮมรูม ๕. คำสั่งมอบหมายการดูแลรับผิดชอบห้องเรียน ๖. การส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดกระบวนการคิดทักษะชีวิตและการทำงาน มีคุณธรรม ๗. การบันทึกการนิเทศในห้องเรียน
๑.๘ อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน • มีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม	พฤติกรรมของผู้เรียน - จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมหรือสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ มีเจตคติและกิจนิสัยที่ดีภูมิใจและรักษาเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพกฎหมาย เคารพสิทธิของผู้อื่น มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะและมีจิตสำนึกรักษาสิ่งแวดล้อม	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	- ผู้สำเร็จการศึกษาแต่ละระดับมีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระหรือศึกษาต่อและต้องสอดคล้องกับสาขาที่สำเร็จการศึกษาภายใน ๑ ปี และผู้ประกอบการมีความพึงพอใจต่อคุณภาพของผู้สำเร็จ	๑. ข้อมูลการคัดกรองผู้เรียนรายบุคคล/การคัดกรองนักเรียน/SDQ ๒. รายงานการเยี่ยมบ้าน แฟ้มระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โครงการกิจกรรมพัฒนานักเรียนตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

/ประเด็น...

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการพิจารณา	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน	การศึกษา โดยมีระบบการจัดการข้อมูลและสารสนเทศที่สอดคล้องกับเรื่องดังกล่าวข้างต้น (โดยเก็บข้อมูลเฉพาะผู้สำเร็จการศึกษา และนักศึกษาภาคปกติและระบบทวิภาคีทั้งระดับ ปวช. และ ปวส.)	๓. คำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ๔. ผลงานนักเรียน ๕. การส่งเสริมการป้องกันแก้ไขปัญหาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ เช่น ผลการวิเคราะห์นักเรียนการคัดกรองตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ๖. บันทึกการส่งต่อนักเรียนส่งเสริมป้องกันแก้ปัญหาผู้เรียน ๗. รายงานการประชุมผู้ปกครอง
๒.๓ ปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา • ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	๑. ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างเต็มกำลังและความสามารถ ๒. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อสะท้อนความสำเร็จและจุดที่ควรพัฒนา	๑. คำสั่งมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ ๒. คำสั่งปฏิบัติการสอน ๓. รายงานผลการปฏิบัติงาน ๔. รายงานผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ๕. ภาพถ่าย
๒.๔ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ • การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย และหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน	๑. มีเครือข่ายผู้ปกครองเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิดผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ ๒. มีการสื่อสารให้ผู้ปกครองเข้าใจต่อเป้าหมายและคุณค่าในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนและผลลัพธ์ต่อนักเรียน รวมทั้งแนวทางการจัดการเรียนรู้การประเมินนักเรียน เช่น การประชุมผู้ปกครองผู้เรียน กิจกรรมนำเสนอผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ๓. มีการรับฟังเสียงสะท้อนจากผู้ปกครองด้านผลลัพธ์และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผ่านเวทีรับฟังความคิดเห็นของผู้ปกครอง Social Lab รวมทั้งมีการจัดให้มีการรับฟังการสะท้อนผลจากนักเรียนต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู ๔. มีการนำผลข้อมูลที่ได้จากข้อ ๒ มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ผล เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนา ปรับปรุงการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ	๑. รายงานการประชุม ๒. รายงานการวิเคราะห์/สังเคราะห์ผลจากการจัด Social Lab ๓. รายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ๔. แนวทางการพัฒนางาน ๕. กลุ่มไลน์ผู้ปกครองนักเรียน ๖. ภาพถ่าย

/ประเด็น...

ประเด็นการพิจารณา	ตัวอย่างการพิจารณา	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
ด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ		
๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพครู และความรอบรู้ ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน	- มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	๑. แผนพัฒนาตนเอง ๒. คำสั่ง/หนังสือราชการ/การพัฒนาตนเอง ๓. รายงานการอบรมตามแผนการพัฒนาตนเอง ๔. รายงานผลการเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน/เกียรติบัตร ได้จากการอบรม ๕. หลักฐานการนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่เกิดจากการพัฒนาตนเอง ๖. บันทึก การศึกษาเอกสารทางวิชาการ และการค้นคว้าต่อปีการศึกษา ๗. หลักฐาน ร่องรอยการสร้างเครือข่ายในด้านการพัฒนาตนเอง
๓.๒ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อแก้ไขปัญหา	๑. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และนำผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนางานตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น ๒. มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๓. มีศักยภาพทำงานเป็นทีม รู้จักบทบาทหน้าที่ และแบ่งหน้าที่ตามความถนัดได้อย่างเหมาะสม ๔. มีพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้	๑. คำสั่งคณะกรรมการขับเคลื่อน PLC ๒. บันทึกขอจัดตั้งกลุ่ม PLC ๓. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ๔. นวัตกรรมที่เกิดจากการดำเนินงาน PLC ๕. บันทึกการประชุมกลุ่ม PLC ๖. การเผยแพร่ผลงาน PLC
๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	๑. มีความรู้พื้นฐาน ความเข้าใจ ในสาขาวิชาสาระการเรียนรู้ หรือสาระของหน่วยการเรียนรู้ ๒. สามารถนำความรู้ในสาขาวิชาสาระวิชาหรือสาระของหน่วยการเรียนรู้มาออกแบบการเรียนรู้โดยมีความเข้าใจและมีความรู้ในสาระของหน่วยการเรียนรู้ ๓. เข้าใจศาสตร์ประจำสาขาวิชา ศาสตร์การสอน โดยต้องมีความสัมพันธ์กัน ๔. สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ในนวัตกรรมการเรียนรู้ มาใช้ในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ ๕. นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ออกแบบไปใช้ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิผล	๑. หลักสูตรสถานศึกษา/หลักสูตรสาขาวิชา ๒. แผนการจัดการเรียนรู้ ๓. เอกสารประกอบหลักสูตร สื่อกิจกรรมการเรียนรู้ แบบฝึกและเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ ๔. รายงานผลการจัดการเรียนรู้ ๕. รายงานผลการจัดกระบวนการเรียนรู้ ๖. สื่อ นวัตกรรม วิธีการ หรือเทคโนโลยี ๗. บันทึกหลังการสอน ๘. ผลงาน หรือชิ้นงานผู้เรียน ๙. หลักฐานการเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๑๐. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือผลการฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพหรือฝึกอาชีพร่วมกับสถานประกอบการ

/๒) ส่วนที่...

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. ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง (๒๐ คะแนน) **๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน)** พิจารณาจากความเป็นไปได้ที่สามารถการนำไปสู่เป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วนโดยเขียนระบุถึงตัวเลขตามหน่วยที่กำหนดขึ้นสำหรับใช้วัดสิ่งที่นับได้ เป็นรูปธรรมและความชัดเจน เช่น ความถี่ ร้อยละ อัตราส่วน หรือเป็นจำนวนตัวเลขธรรมดาก็ได้ โดยแสดงให้เห็นถึงการที่ผู้เรียนจะได้รับการพัฒนามากหรือน้อย **๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน)** พิจารณาจากความเป็นไปได้ที่สามารถการนำไปสู่เป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วนโดยเขียนระบุถึงคุณภาพของผู้เรียนที่จะได้รับการพัฒนาและจะไม่เป็นค่าเชิงปริมาณแต่จะ แสดงถึงสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเห็น ความสามารถ ความคงทนถาวร ความสมบูรณ์	

หมายเหตุ การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน ให้ผู้ประเมินพิจารณาผลการปฏิบัติงานจากการปฏิบัติงานจริงที่ได้ปฏิบัติตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงสภาพการปฏิบัติงานในบริบทของแต่ละสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา และผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ **ไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร** โดยให้ตรวจสอบข้อมูลจากผู้เรียน หรือผู้รับผลจากการปฏิบัติและพิจารณาจากหลักฐานในห้องเรียนหรือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่แล้ว เช่น แผนการจัดการเรียนรู้ หน่วยการจัดการเรียนรู้ หรือชิ้นงาน ผลงาน ของผู้เรียนที่เกิดจากการเรียนรู้แนพัฒนาต่าง ๆ หรือผลที่เกิดจากการพัฒนา เป็นต้น ทั้งนี้ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอย้ว่า การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานดังกล่าว ต้องไม่เพิ่มภาระให้กับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาอีก ดังนั้น **ผู้รับการประเมินไม่จำเป็นต้องจัดทำแฟ้มเอกสารขึ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมิน**

/กระบวนการ...

กระบวนการพัฒนางานของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

/๑. แนวทาง...

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) เสนอต่อผู้อำนวยการสำนักการศึกษา หรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ กรณีที่ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่สามารถรับข้อตกลงในการพัฒนางานได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด 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 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา

การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ควรกำหนดการดำเนินการในแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม และมีความเที่ยงธรรม ทั้งนี้ ในระหว่างการดำเนินการตามข้อตกลงในการพัฒนางาน กรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษาย้ายหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ดำเนินการดังนี้

๑. กรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษาย้ายสถานศึกษาระหว่างปีงบประมาณให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้อำนวยการสำนักการศึกษา หรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นต้นสังกัดใหม่นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

๒. กรณีที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษาได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษากับผู้อำนวยการ สำนักการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด

/๓. กรณีครู...

๓. กรณีครูได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานในตำแหน่งครู เสนอกับผู้อำนวยการสำนักการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

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 ด้านการเมืองและกฎหมาย และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดอ่อน จุดแข็ง จาก ๖ ปัจจัย คือ ด้านโครงสร้างและนโยบาย 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 มีกระบวนการที่ถูกต้องและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน 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 การใช้หลักสูตรและมีการนำผลการนิเทศ ติดตามและการประเมินผลการใช้หลักสูตรมาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาทุกปี

๒.๑.๓ การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและปฏิบัติการสอนโดยกำหนดให้ครูมีการเตรียมการจัดการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ผู้เรียน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การเลือกสื่อและแหล่งเรียนรู้ เครื่องมือวัดผลประเมินผล จัดกระบวนการเรียนรู้ตามแผนพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงเครื่องมือในการวัดและประเมินผล นำผลไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้

/๒.๑.๔ ส่งเสริม...

๒.๑.๔ ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาหรือการนำสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ต้องตรงตามที่หลักสูตรกำหนด โดยครูและนักเรียนสามารถใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการติดตามประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา รวมถึงต้องมีการรายงานผลและนำไปปรับปรุง

๒.๑.๕ การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาและมีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพและมีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒.๑.๖ การศึกษาวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยการนำผลการวิเคราะห์นั้นมาพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อนำผลไปใช้แก้ปัญหาไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา

๒.๒ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ประกอบด้วย

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

๒.๒.๒ การบริหารกิจการผู้เรียน และการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน ควรมีสารสนเทศและแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารกิจการผู้เรียน และมีการประชุมชี้แจงบุคลากรเพื่อมอบหมายงานจัดให้มีกรรมการนักเรียน สภานักเรียน เครือข่ายผู้ปกครอง อีกทั้งควรจัดกิจกรรมช่วยเหลือผู้เรียน โดยมีการติดตามและประเมินผล รวมถึงรายงานผลการดำเนินการ เพื่อนำผลไปปรับปรุง

๒.๒.๓ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ในการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนจะต้องคำนึงถึงโอกาส ความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

๒.๓ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ประกอบด้วย

๒.๓.๑ การกำหนดนโยบายกลยุทธ์ ควรมีกลยุทธ์ และเครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหารเชิงรุกในการพัฒนาสถานศึกษารวมถึงคุณภาพครูและผู้เรียน โดยกำหนดให้มีแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับมาตรฐานภาระงานบริหารต้องคำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่า มีการนำไปปฏิบัติจริงเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

๒.๓.๒ การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและนักเรียน โดยส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษา สร้างการมีส่วนร่วม ให้สอดคล้องกับยุคของการบริหารการเปลี่ยนแปลง รวมถึงนวัตกรรมในสถานศึกษาที่ทันสมัย ให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

๒.๔ ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ประกอบด้วย

๒.๔.๑ การสร้างและพัฒนาเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ จะต้องมีการสร้างความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ที่เกี่ยวข้อง ชุมชน ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน รวมถึงเครือข่าย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมช่วยเหลือและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

/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 ความสามารถในการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร รวมถึงใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และรอบรู้ในการบริหารงาน มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพมากยิ่งขึ้น

๒.๕.๒ การนำความรู้ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา นำความรู้ 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 ทัศนคติ ความเห็น ความสามารถ ความสะอาด เรียบร้อย ความสวยงาม ความคงทนถาวร ความสมบูรณ์ ความยั่งยืน เป็นต้น เช่น ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ได้ตรงกับวิชาเอกและความถนัด ทัศนคติของครูต่อการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปปฏิบัติจริงในการจัดการเรียนรู้ ฯลฯ

/จากผลลัพธ์...

จากผลลัพธ์ที่ได้ผู้บริหารต้องนำมาวิเคราะห์กระบวนการทำงานร่วมกับนโยบาย โดยสะท้อนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ เป้าหมายสถานศึกษา และบริบทของสถานศึกษาตามนโยบายของต้นสังกัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เพื่อหาข้อควรพัฒนาของการดำเนินการตามสมรรถนะที่กำหนดตามขั้นที่ ๒ เพื่อนำไปสู่ประเด็นท้าทาย

๔. ประเด็นท้าทาย หมายถึง ข้อตกลงของผู้บริหารสถานศึกษาได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงเจตจำนงว่ามุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา สะท้อนให้เห็นถึงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ 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 ๑.๑ การวางแผนและพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน	๑. แผนพัฒนาการศึกษา ๒. คู่มือการใช้แผน การพัฒนาการประกันคุณภาพ
๑.๒ การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	๑. คำสั่งในการพัฒนาหลักสูตร ๒. หลักสูตรสถานศึกษา
๑.๓ การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและปฏิบัติการสอน	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 ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา และมีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	๑. ภาพกิจกรรม ๒. ผลการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
๑.๖ การศึกษาวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	๑. รายงานการวิจัย ๒. การจัดทำการวิเคราะห์ SWOT Analysis
๒. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ๒.๑ การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบาย และตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๑. รายงานการประกันคุณภาพภายใน ๒. ผังโครงสร้างการบริหารงาน ๓. แผนการปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา ๔. รายงานความก้าวหน้า

/เกณฑ์การ...

เกณฑ์การประเมิน	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
๒.๒ การบริหารกิจการนักเรียนและการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน	๑. แบบประเมินความพึงพอใจ ๒. ภาพกิจกรรม
๒.๓ การจัดระบบดแลช่วยเหลือนักเรียน	๑. รายงานผลการดแลช่วยเหลือนักเรียน
๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ๓.๑ การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร	๑. แผนกลยุทธ์การบริหาร ๒. นวัตกรรมทางการบริหาร เช่น การบริหารแบบมีส่วนร่วม
๓.๒ การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	๑. แผนกลยุทธ์ ๒. นวัตกรรมทางการบริหาร เช่น การบริหาร
๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ๔.๑ การสร้างและพัฒนาเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	๑. รายการประชุมกรรมการสถานศึกษา ๒. รายนามภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา ๓. บันทึกข้อตกลงกับองค์กรภายนอกสถานศึกษา ๔. ภาพถ่ายความร่วมมือกับชุมชน ๕. เครือข่ายจากภายนอก
๔.๒ การจัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา	๑. ระบบการออกเอกสาร/หลักฐานซ้ำซ้อน ๒. การให้บริการทางวิชาการกับชุมชน/เครือข่าย
๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ๕.๑ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	๑. เกียรติบัตรหรือคำสั่งในการเข้ารับการอบรม ๒. บันทึกการประชุมในการมีส่วนร่วมและเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ๓. คำสั่งมอบหมายงาน ๔. หนังสือเชิญประชุม ๕. ภาพถ่าย
๕.๒ การนำความรู้ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา	๑. เกียรติบัตรหรือคำสั่งในการเข้ารับการอบรม ๒. หนังสือเชิญประชุมเชิญเป็นวิทยากร ๓. หนังสือเป็นคณะกรรมการประเมิน ๔. รายงานผลการใช้นวัตกรรมการบริหาร ๕. ภาพถ่าย

/๒. การ...

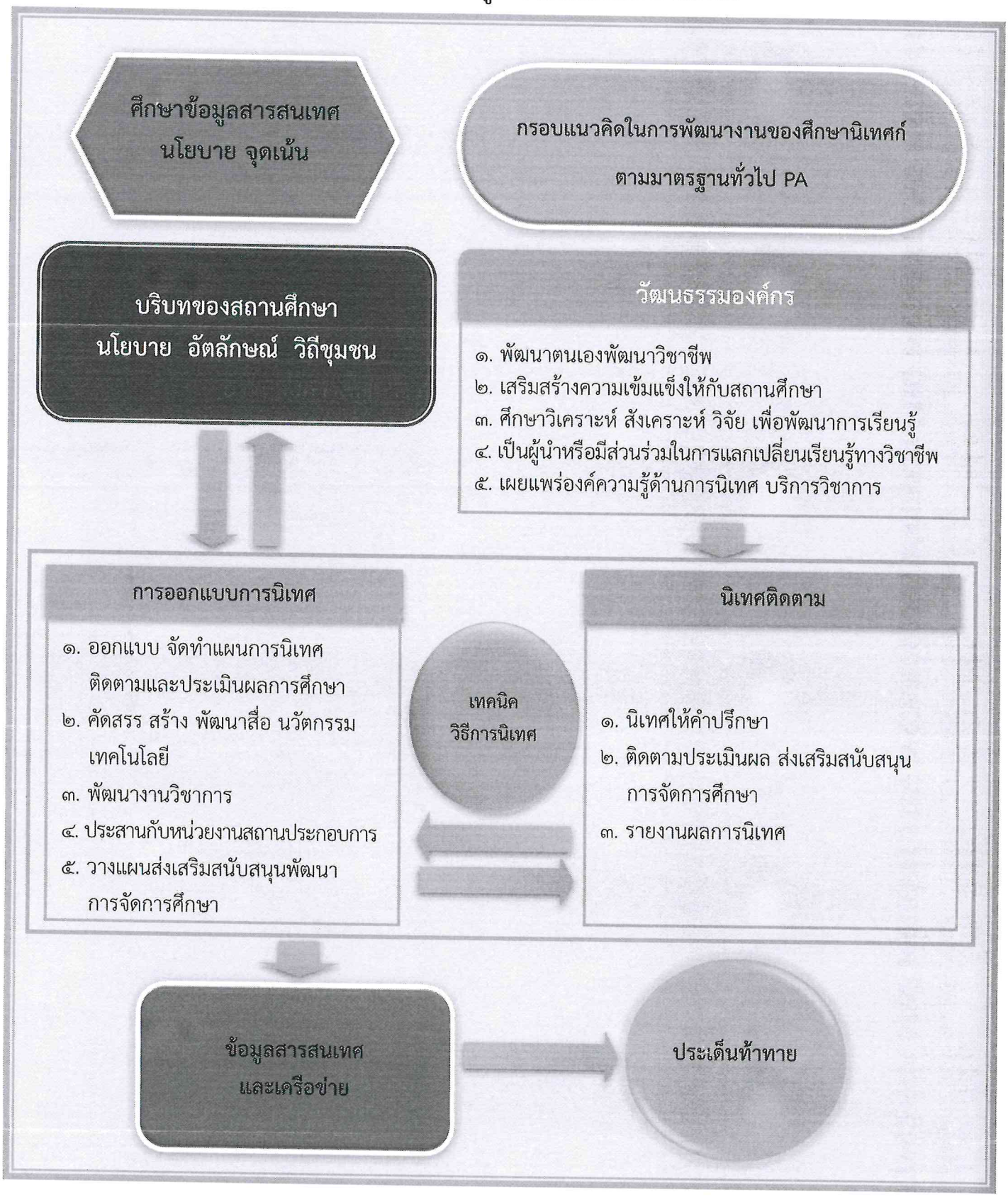
๒. การประเมินข้อตกลงที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย

เกณฑ์การประเมิน	ตัวอย่าง
ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (๔๐ คะแนน)	
๑. วิธีดำเนินการ (๒๐ คะแนน) ๑.๑ ศึกษาข้อมูลสารสนเทศข้อมูลของโรงเรียน ๑.๒ จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและออกแบบหลักสูตรสถานศึกษา ๑.๓ การวางแผนการบริหารโดยการใช้เทคนิควิธีการทางการบริหาร 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 หรือผู้รับผลจากการปฏิบัติและพิจารณาจากหลักฐานในห้องเรียนหรือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่แล้ว เช่น แผนการจัดการเรียนรู้ หน่วยการจัดการเรียนรู้ หรือชิ้นงาน ผลงาน ของผู้เรียนที่เกิดจากการเรียนรู้แผนพัฒนาต่าง ๆ หรือผลที่เกิดจากการพัฒนา เป็นต้น ทั้งนี้ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอย้ำว่า การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานดังกล่าว ต้องไม่เพิ่มภาระให้กับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาอีก ดังนั้น **ผู้รับการประเมินไม่จำเป็นต้องจัดทำแฟ้มเอกสารขึ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมิน**

/กระบวน...

กระบวนการพัฒนางานของผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์



/๑. แนวทาง...

๑. แนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ (แบบ PA ๑/ศน)

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

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

๑.๓ ผู้จัดทำบันทึกแบบข้อตกลงในการพัฒนางาน ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในส่วน “ผลลัพธ์ (Outcomes) และตัวชี้วัด (Indicators)” ไม่เน้นรูปแบบเอกสาร โดยให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศหรือสถานศึกษา หรือหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบที่เป็นรูปธรรมและการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน (แบบ PA ๒/ศน.) จากการปฏิบัติงานจริง สภาพนิเทศการศึกษาตามบริบทสถานศึกษา 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 และประเมินผลการจัดการศึกษาให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรในสถานศึกษา และสำนัก/กองการศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผลจัดการศึกษาได้

/๑.๔ รายงาน...

๑.๔ รายงานผลการนิเทศ โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สะท้อนผลการนิเทศต่อครู สถานศึกษา หน่วยงาน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนางานวิชาการ และการจัดการศึกษาที่เกิดผลสัมฤทธิ์สูงให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรในสถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผลตามเป้าหมาย

๒. ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา

๒.๑ วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายและความต้องการจำเป็น สังเคราะห์สารสนเทศที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน เพื่อวางแผนการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษาเรียนรู้ของผู้เรียน

๒.๒ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร หรือสถานประกอบการ รวมถึงภูมิปัญญาหรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรในสถานศึกษา และสำนัก/กองการศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผลตามเป้าหมาย

๒.๓ ติดตามประเมินผลการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผลตามพันธกิจ

๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพศึกษานิเทศก์ และความรอบรู้ในเนื้อหาที่นิเทศให้สูงขึ้น

๓.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษาให้บรรลุผล

๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่มีผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน

๓.๔ เผยแพร่องค์ความรู้ด้านการนิเทศ การจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา และบริการวิชาการแก่หน่วยงานต่าง ๆ

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศหรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา สำนัก/กองการศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน โดยศึกษานิเทศก์ต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์/แก้ไขปัญหา/ริเริ่ม พัฒนา/คิดค้น ปรับเปลี่ยน/สร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนาต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษา นโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกระทรวงมหาดไทย

ทั้งนี้ ประเด็นที่ท้าทาย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ดังนี้

/ประเด็น...

ประเด็นท้าทาย	สภาพปัญหาของการจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา	วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล	ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง	
			เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
เรื่อง .....(การตั้งชื่อประเด็นท้าทายต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง (ปรับประยุกต์แก้ไขปัญหา/ริเริ่มพัฒนา/คิดค้นปรับเปลี่ยน/สร้างการเปลี่ยนแปลง) ของประเด็นท้าทายนั้น ๆ ชื่อประเด็นท้าทายอาจประกอบด้วยรูปแบบ วิธีการ แนวทางการปรับประยุกต์และกลุ่มเป้าหมาย เป็นต้น	ระบุประเด็นปัญหาประเด็นการพัฒนาปัญหาของผู้รับการนิเทศ รูปแบบและวิธีการแก้ปัญหาของผู้นิเทศ รวมถึงแรงบันดาลใจที่คาดหวัง (ปรับประยุกต์แก้ไขปัญหา/ริเริ่มพัฒนา/คิดค้นปรับเปลี่ยน/สร้างการเปลี่ยนแปลง) เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาประเด็นนั้น ๆ	กำหนดวิธีการแนวทาง ขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนาการแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งระบุกลุ่มเป้าหมาย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ตามประเด็นท้าทาย ตลอดจนขั้นตอนการนำ เครื่องมือไปปรับประยุกต์ เพื่อคาดหวัง (ปรับประยุกต์/แก้ไขปัญหา/ริเริ่มพัฒนา/คิดค้นปรับเปลี่ยน/สร้างการเปลี่ยนแปลง) ประเด็นนั้น ๆ สรุปผลการนำไปใช้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อไป	ระบุจำนวนหรือร้อยละที่บรรลุเป้าหมายได้ครบถ้วนเป็นรูปธรรมตามข้อตกลงและมีความถูกต้องเชื่อถือได้	ระบุผลของความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมครบถ้วนมีความถูกต้องและเชื่อถือได้และปรากฏต่อคุณภาพผู้เรียน/สถานศึกษาตามข้อตกลง

/๒. แนวทาง...

๒. แนวทางการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ (แบบ PA ๒/ศน)

๒.๑ การประเมินลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งศึกษานิเทศก์

เกณฑ์การประเมิน	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
ด้านที่ ๑ ด้านการนิเทศการศึกษา		
๑. ออกแบบ จัดทำแผนการนิเทศการศึกษา	- จัดแผนการนิเทศการศึกษาตรงกับความต้องการของผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา หรือนโยบาย จุดเน้น - การดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษาให้บรรลุผลและประสบผลสำเร็จ แสดงให้เห็นถึงประเด็นปัญหาหรือประเด็นการพัฒนา การแก้ปัญหาของผู้รับการนิเทศ	๑. แผนนิเทศการศึกษา ๒. คู่มือนิเทศการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
๑.๒ คัดสรร สร้าง พัฒนา สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยี	- การใช้เครื่องมือสื่อนวัตกรรมประกอบการนิเทศ - การใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมการนิเทศการศึกษา - การนำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาตามโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา	๑. เครื่องมือการนิเทศ สื่อนวัตกรรม ๒. รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา
๑.๓ นิเทศให้คำปรึกษา	- มีการออกนิเทศให้คำปรึกษา การออกแบบกลยุทธ์การนิเทศ การทำงานตามหลักธรรมาภิบาล การจัดการตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสร้างการมีส่วนร่วมของครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน 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	- มีการนิเทศและประเมินผลการจัดการศึกษา นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา - 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 เรียนรู้และใช้การวิจัย	๑. แบบประเมินความพึงพอใจ ๒. ภาพกิจกรรม
๒.๓ ติดตามประเมินผลการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา	- มีการรายงานผลการนิเทศติดตาม	๑. รายงานผลการนิเทศ
๒.๔ จัดทำรายงานสารสนเทศ	- มีการรายงานผลการนิเทศโดยการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาต่อสถานศึกษา	๑. รายงานผลการนิเทศ

/เกณฑ์การ...

เกณฑ์การประเมิน	ตัวอย่างการสังเกต	ตัวอย่างเอกสาร/หลักฐาน
ด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ		
๓.๑ พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพศึกษานิเทศก์ และความรอบรู้ ในเนื้อหาที่นิเทศ	- การอบรม พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการนิเทศการศึกษาให้มีผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน	๑. เกียรติบัตร หรือคำสั่งในการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ ๒. คำสั่งมอบหมายงาน ๓. หนังสือเชิญประชุม
๓.๒ เป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา	- เข้าร่วมและในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษาต่อการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาต่อสถานศึกษา	๑. หนังสือเชิญประชุม ๒. ภาพกิจกรรม
๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนา การนิเทศการศึกษาให้มีผลต่อ คุณภาพครูและผู้เรียน	- มีการพัฒนาให้ครู สถานศึกษา สำนัก/กองการศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผล	๑.เกียรติบัตรการเข้ารับการอบรม ๒. หนังสือเชิญประชุม เชิญเป็นวิทยากร ๓. ภาพกิจกรรม
๓.๔ เผยแพร่องค์ความรู้ด้านการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา และบริการวิชาการแก่หน่วยงานต่าง ๆ	- มีการหนังสือเผยแพร่ผลงาน	๑. หนังสือเผยแพร่ผลงาน ๒. ภาพกิจกรรมการนิเทศ

/๒.๒ การ...

สำนักงานก

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 หรือผู้รับผลจากการปฏิบัติและพิจารณาจากหลักฐานในห้องเรียนหรือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่แล้ว เช่น แผนการจัดการเรียนรู้ หน่วยการจัดการเรียนรู้ หรือชิ้นงาน ผลงาน ของผู้เรียนที่เกิดจากการเรียนรู้แผนพัฒนาต่าง ๆ หรือผลที่เกิดจากการพัฒนา เป็นต้น ทั้งนี้ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอย้ำว่า การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานดังกล่าว ต้องไม่เพิ่มภาระให้กับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาอีก ดังนั้น **ผู้รับการประเมินไม่จำเป็นต้องจัดทำแฟ้มเอกสารขึ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมิน**

/ภาคผนวก...

ภาคผนวก

- แบบที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 สิทธิศักดิ์	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
๔. รศ.ดร.มนตรี แย้มกสิกร	ที่ปรึกษา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
๕. ผศ.ดร.อมลวรรณ วีระธรรมโม	เลขาธิการคุรุสภา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
๖. ผศ.ดร.พลรพี 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 นามศรี	ผู้อำนวยการสถานศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
๑๒. นางสาวอินทร์ริตา ยาวิชัย	ผู้อำนวยการสถานศึกษา เทศบาลนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
๑๓. นางณัฏฐนันท์ ลังการัตน์	ผู้อำนวยการสถานศึกษา เทศบาลนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
๑๔. นายภัทรพงษ์ เมธาคุณวุฒิ	ผู้อำนวยการสถานศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
๑๕. นายสมบูรณ์ พันธุ	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
๑๖. ดร.วศินี พิเดช	ข้าราชการบำนาญ เทศบาลเมืองบางมูลนาค จังหวัดพิจิตร
๑๗. นายศักดิ์เดช กองสูงเนิน	ข้าราชการบำนาญ เทศบาลนครนครราชสีมา จังหวัดนครนครราชสีมา
๑๘. นางสาวกชนิภา ใจเกลี้ยง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มงานบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๑๙. นายธิติวัฒน์ สงข์ทอง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มงานบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

/คณะวิทยากร...

คณะวิทยากรโครงการฯ

๑. รศ.ดร.มนตรี แย้มกสิกร	ที่ปรึกษา	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
๒. ผศ.ดร.อมลวรรณ วีระธรรมโม	เลขาธิการคุรุสภา	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
๓. ผศ.ดร.พลรพี ทุมมาพันธ์	รองเลขาธิการคุรุสภา	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
๔. นายเทพสุริยา สะอาด	ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
๕. ผศ.ดร.ปิยาภรณ์ พิชญาภิรัตน์	อาจารย์ คณะครุศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
๖. รศ.ดร.ทยาตา รัตนภิญโญวานิช	อาจารย์ คณะครุศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๗. ผศ.ดร.วิลาวัลย์ โพธิ์ทอง	อาจารย์ วิทยาลัยการศึกษา	มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา
๘. นางสาวธิติกาญจน์ ฐิติโสภณศักดิ์	หัวหน้าสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
๙. อาจารย์ ดร.ดวงกมล จงเจริญ	อาจารย์สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
๑๐. ผศ.สุพันธ์วดี ไวยรูป	อาจารย์สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
๑๑. ผศ.สิริมณี บรรจง	อาจารย์สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
๑๒. อาจารย์ดิษิรา 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	ศึกษานิเทศก์	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
๑๘. นายสำเริง จันชุม	ศึกษานิเทศก์	องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช
๑๙. นายจักรพันธ์ เศษสรรพ์	ศึกษานิเทศก์	เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
๒๐. นางสลิลนา ภูมิพาณิชย์	ศึกษานิเทศก์	เทศบาลเมืองสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย
๒๑. น.ส.วรรณภา สมตา	ศึกษานิเทศก์	องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
๒๒. ดร.ศุภิสรา ก้องเกียรติศักดา	ศึกษานิเทศก์	องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
๒๓. นางสาวนันทากร คัมภีร์พงศ์	ศึกษานิเทศก์	เทศบาลนครนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
๒๔. นางจรรยารักษ์ โพธิ์ทองงาม	ศึกษานิเทศก์	เทศบาลนครนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
๒๕. นายพุทธรัตน์ นัยวิกุล	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	โรงเรียนเทศบาล ๔ (เพาะชำ) เทศบาลนครนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
๒๖. ดร.พัชรินทร์ ชัยจันทร์	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	โรงเรียนเทศบาล ๑ สว่างวิทยา เทศบาลเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
๒๗. นางสุภาภรณ์ มาอุ้ย	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	โรงเรียนพระธาตุขามแก่นพิทยาลัย องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
๒๘. นายจักรพงษ์ เจริญพร	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	โรงเรียนห้วยจริงวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

/๒๙. นาย...

๒๙. นายสิทธิเจตน์ กิตติพงศ์โภคิน	ครู	โรงเรียนมัธยมวัดนายโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑ กรุงเทพมหานคร
๓๐. ดร.วศินี พิเดช	ข้าราชการบำนาญ	เทศบาลเมืองบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร
๓๑. นายศักดิ์เดช กองสูงเนิน	ข้าราชการบำนาญ	เทศบาลนครนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
๓๒. นางเปรมจิต ยะมงคล	ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา	เทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี
๓๓. นางสาวชุติมา เดชดี	ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา	เทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา
๓๔. นายวุฒิพงศ์ ภูมิประพัทธ์	ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา	เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
๓๕. นางสาวสุวรรณา วัชรอาภาไพบูลย์	ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา	เทศบาลนครภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต
๓๖. นางรัตติยา ณ หนองคาย	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	โรงเรียนเทศบาล ๓ ยุวบูรณ์บำรุง เทศบาลเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
๓๗. นางสาวอินทร์ริตา ยาวิชัย	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	โรงเรียนเทศบาลวัดศรีสุพรรณ เทศบาลนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
๓๘. นางณัฏฐนันท์ ลังการัตน์	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	โรงเรียนเทศบาลวัดศรีดอนไชย เทศบาลนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
๓๙. นางอารญา ระดมเล็ก	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	โรงเรียนเทศบาล ๑ (หนองสิมใหญ่) เทศบาลตำบลห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ
๔๐. นายมนตรี นามคีรี	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	โรงเรียนเมืองพัทยา ๘ (พัทธยานุกูล) เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
๔๑. นายกันต์พงษ์ อิ่มจิตรจรัส	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	โรงเรียนดอนไพลพิทยาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
๔๒. นางสาวอภิรดี กรวยทรัพย์	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	โรงเรียนเทศบาลชุมชนวิมลวิทยา เทศบาลเมืองตราด จังหวัดตราด
๔๓. นางอภิรดี กลกิจ	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	โรงเรียนเทศบาล ๔ (วัดมหาธาตุวรวิหาร) เทศบาลเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี
๔๔. นางสาวกิตติมา ปี่แก้ว	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	โรงเรียนเทศบาลท่าโขลง ๑ เทศบาลเมืองท่าโขลง จังหวัดปทุมธานี
๔๕. นายภัทรพงษ์ เมธาคุณวุฒิ	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	โรงเรียนเทศบาลวัดป่าเรไร เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
๔๖. นายสมบูรณ์ พันธุ	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	โรงเรียนเทศบาลหนองหญ้าม้า เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
๔๗. นางณชา แสนจันทร์	ศึกษานิเทศก์	องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ
๔๘. นางสาวกชนิภา ใจเกลี้ยง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กลุ่มงานบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๔๙. นายธิติวัฒน์ สงข์ทอง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กลุ่มงานบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น