

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
ค่าแห่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
ระหว่างวันที่....เดือน.....พ.ศ.ถึงวันที่....เดือน.....พ.ศ.

ผู้จัดทำข้อตกลง
ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
รับเงินคืนในอั้นดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท
สำนัก/กอง.....สังกัด อบจ./เทศบาล/ อบต.....
อำเภอ.....จังหวัด.....

ข้าพเจ้าขอแสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ ซึ่งเป็นตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันกับผู้บังคับบัญชา ไว้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑. ภาระงาน จะมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

- เต็มเวลา
- ไม่เต็มเวลา เนื่องจาก.....

๒. งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งศึกษานิเทศก์ (ให้ระบุรายละเอียดของงาน
ที่จะปฏิบัติในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยอาจจะระบุระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการด้วยกีด้วย)

๓. ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง

๓.๑ เงินปริมาณ

๓.๒ เงินคุณภาพ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

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

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

() เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

() ไม่เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปแก้ไข และเสนอ
เพื่อพิจารณาอีกครั้ง ดังนี้
.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

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

๒. งาน (Tasks) ที่เสนอเป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน ต้องเป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ที่ส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา โดยจะต้องแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน PA ๒

๓. การพัฒนางานตามข้อตกลง ตามแบบ PA ๑ ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ (Outcomes) หรือตัวชี้วัด (Indicators) ที่เป็นรูปธรรม และการประเมินของคณะกรรมการประเมินผล การพัฒนางานตามข้อตกลง ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมิน ตามแบบ PA ๒ จากการปฏิบัติงานจริง สภาพการนิเทศการศึกษา ตามบริบทสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา และผลลัพธ์ในการนิเทศ การศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู สถานศึกษา และส่วนราชการด้านการศึกษาที่รับผิดชอบที่เกิดจาก การพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ โดยไม่นเน้นการประเมินจากเอกสาร

ส่วนที่ ๖ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในส่วนราชการด้านการศึกษาที่รับผิดชอบ

ประเด็นที่ท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในส่วนราชการด้านการศึกษาที่รับผิดชอบของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ (ยังไม่มีวิทยฐานะ) ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ การปรับปรุงยุทธ์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น (ทั้งนี้ ประเด็นท้าทายอาจจะแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังที่สูงกว่าได้)

ประเด็นท้าทาย เรื่อง

๑. สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา

๒. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ประจำปี)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น ผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา (ประจำปี)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผู้เรียนมีผลลัมฤทธิ์สูงขึ้น (ประจำปี)
๓. ด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ ลักษณะงานที่เสนอให้ ศรยาบคุณมีสิ่งพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะการเข้าร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อรับ ประยุกต์ในการจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา กรณี ความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้ จากการพัฒนาตนเองวิชาชีพ นำไปในการพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนรวมถึงการพัฒนา นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ที่มีผลต่อคุณภาพครูและ ผู้เรียน และเผยแพร่องค์ความรู้ ด้านกิจกรรม การจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา และบริการ วิชาการแก่ส่วนราชการ ด้านการศึกษา หรือหน่วยงาน ต่าง ๆ			

หมายเหตุ

๑. รูปแบบการจัดทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนาฯ ตามแบบ PA ๑ ให้เป็นไปตามบริบท
ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการด้านการศึกษา นโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริม
การปกครองท้องถิ่น และกระทรวงมหาดไทย โดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและศึกษานิเทศก์
ผู้จัดทำข้อตกลง

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ประจำปี)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น ผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา (ประจำปี)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเก็บข้อมูลผู้รับการนิเทศ หรือสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ด้านการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผู้เรียนมีผลลัพธ์สูงขึ้น (ประจำปี)
๑. ด้านการนิเทศการศึกษา ลักษณะงานที่เสนอ ให้ครอบคลุมถึง การออกแบบ จัดทำแผนภาระนิเทศ การศึกษา การคัดสรร สร้าง พัฒนา สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี การปฏิบัติการนิเทศ การพัฒนางานวิชาการ การประสานงานกับหน่วยงาน สถานประกอบการ และการรายงานผลการนิเทศ			
๒. ด้านการส่งเสริมและ สนับสนุนการจัดการศึกษา ลักษณะงานที่เสนอ ให้ครอบคลุมถึงการวางแผน การส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษา การเสริมสร้างความเข้มแข็ง ให้กับสถานศึกษา/ส่วนราชการ ด้านการศึกษา การติดตาม ประเมินผล การส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา และการจัดทำรายงาน สารสนเทศ			

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ (ยังไม่มีวิทยฐานะ)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
ระหว่างวันที่....เดือน.....พ.ศ. ถึงวันที่....เดือน.....พ.ศ.

ผู้จัดทำข้อตกลง

ชื่อ..... นามสกุล..... ตำแหน่งศึกษานิเทศก์
รับเงินเดือนในอับดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท
สำนัก/กอง..... สังกัด อบจ./เทศบาล/ อบต.....
อำเภอ..... จังหวัด.....

ข้าพเจ้าขอแสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ (ยังไม่มีวิทยฐานะ)
ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับผู้บังคับบัญชา ไว้ตั้งแต่เป็น

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑. ภาระงาน จะมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

- เต็มเวลา
 ไม่เต็มเวลา เนื่องจาก.....

๒. งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งศึกษานิเทศก์ (ให้ระบุรายละเอียดของงาน
ที่จะปฏิบัติ ในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยอาจระบุระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการด้วยกีด้วยกี)

แบบที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ด. กำหนด
แบบท้ายมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครุและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

๑. การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน

- ๑.๑ PA ๑/ศน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์
- ๑.๒ PA ๑/ศน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
- ๑.๓ PA ๑/ศน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
- ๑.๔ PA ๑/ศน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
- ๑.๕ PA ๑/ศน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

๒. การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

- ๒.๑ PA ๒/ศน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์
- ๒.๒ PA ๒/ศน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
- ๒.๓ PA ๒/ศน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
- ๒.๔ PA ๒/ศน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
- ๒.๕ PA ๒/ศน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

แบบสรุปผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง

- ๒.๖ PA ๓/ศน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

๓. แบบคำขอวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ

แบบประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

- ๓.๑ PA ๔/ศน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
- ๓.๒ PA ๔/ศน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
- ๓.๓ PA ๔/ศน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
- ๓.๔ PA ๔/ศน. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

แบบประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ

สำหรับวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ/ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

- ๓.๕ PA ๕/ศน./ชชพ.

- ๓.๖ PA ๕/ศน./ชชพ.

สำหรับกรรมการประเมิน

ข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ

ราย (นาย นาง นางสาว)

ผลงานทางวิชาการ

เรื่อง

๑. คุณภาพของผลงานทางวิชาการ

๑.๑ ความถูกต้องตามหลักวิชาการ

๑.๒ ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่แสดงให้เห็นถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลง
นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา

๑.๓ ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ

๑.๔ การจัดพิมพ์และการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒

๒. ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ

๒.๑ ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการศึกษา สถานศึกษา และชุมชน

๒.๒ ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ เผยแพร่และขยายผลงานนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง
ในวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดี

(ลงชื่อ)..... กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

สำหรับกรรมการประเมิน

แบบประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ
คำแหง.....ผู้บริหารสถานศึกษา.....เลื่อนวิทยฐานะ.....เชิญข้ามชั้นพิเศษ

๑. ข้อมูลผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ..... นามสกุล..... ตำแหน่ง..... วิทยฐานะ..... เชิญข้าม
 รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
 สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต. อำเภอ..... จังหวัด.....

๒. ผลการประเมิน

รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	หมายเหตุ
ผลงานทางวิชาการ (๑๐๐ คะแนน)			
๑. คุณภาพของผลงานทางวิชาการ	๔๐		ผู้ผ่านการประเมิน ต้องได้คะแนนจาก กรรมการแต่ละคน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๑.๑ ความถูกต้องตามหลักวิชาการ	(๒๐)		
๑.๒ แสดงให้เห็นถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลง	(๑๕)		
๑.๓ ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ	(๑๐)		
๑.๔ การจัดพิมพ์และการเผยแพร่ในวารสารวิชาการ ที่อยู่ในฐานข้อมูล (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒	(๕)		
๒. ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ	๔๐		
๒.๑ ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครุ บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และชุมชน	(๒๕)		
๒.๒ ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ เผยแพร่และขยายผล จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดี	(๒๕)		
รวมคะแนนผลงานทางวิชาการ	๑๐๐		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ)..... กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

สำหรับกรรมการประเมิน

ข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ

ราย (นาย นาง นางสาว)

ผลงานทางวิชาการ

เรื่อง

๑. คุณภาพของผลงานทางวิชาการ

๑.๑ ความถูกต้องตามหลักวิชาการ

๑.๒ ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่แสดงให้เห็นถึงการคิดค้น
ปรับเปลี่ยนนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา

๑.๓ ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ

๑.๔ การจัดทำ การพิมพ์ และรูปเล่ม

๒. ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ

๒.๑ ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครุ บุคลากรทางการศึกษา การจัดการศึกษา สถานศึกษา และชุมชน

๒.๒ ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ การพัฒนาและปรับเปลี่ยนนวัตกรรมการบริหาร
สถานศึกษาและเป็นแบบอย่างที่ดี

(ลงชื่อ)..... กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แบบประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ
ตำแหน่ง.....ผู้บริหารสถานศึกษา.....เลื่อนวิทยฐานะ.....เข้าข่าย

๑. ข้อมูลเบื้องต้นของการประเมิน

ชื่อ..... นามสกุล..... ตำแหน่ง..... วิทยฐานะ..... ชำนาญการพิเศษ
 รับเงินเดือนในอัันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บำนาญ
 สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต. อำเภอ..... จังหวัด.....

๒. ผลการประเมิน

รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	หมายเหตุ
ผลงานทางวิชาการ (๑๐๐ คะแนน)			
๑. คุณภาพของผลงานทางวิชาการ	๕๐		ผู้ผ่านการประเมิน
๑.๑ ความถูกต้องตามหลักวิชาการ	(๒๐)		ต้องได้คะแนนจาก
๑.๒ แสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยน	(๑๕)		กรรมการแต่ละคน
๑.๓ ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ	(๑๐)		ไม่ต่างกว่าร้อยละ ๗๕
๑.๔ การรับทำ การพิมพ์ และรูปเล่ม	(๕)		
๒. ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ	๕๐		
๒.๑ ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา	(๒๕)		
และชุมชน			
๒.๒ ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ การพัฒนา			
และปรับเปลี่ยนวัตถุประสงค์ การบริหารสถานศึกษา และเป็น			
แบบอย่างที่ดี			
รวมคะแนนผลงานทางวิชาการ	๑๐๐		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ)..... กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แบบประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ

แนวทางการประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ

การประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ สำหรับวิทยานิพิทยานเชี่ยวชาญและวิทยานิพิทยา
มีองค์ประกอบการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การตัดสิน ดังนี้

๑. องค์ประกอบการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน

การประเมินและการให้คะแนน จำแนกออกเป็น ๒ ส่วน จำนวน ๖ ตัวชี้วัด ดังนี้
ส่วนที่ ๑ คุณภาพของผลงานทางวิชาการ (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน)

๑.๑ ความถูกต้องตามหลักวิชาการ (๒๐ คะแนน)

๑.๒ ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิทยานิพิทยาน (๑๕ คะแนน)

(๑) วิทยานิพิทยาน เชี่ยวชาญ ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติตามมาตรฐาน
วิทยานิพิทยาน ต้องแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา และเป็นแบบอย่างที่ดี

(๒) วิทยานิพิทยานเชี่ยวชาญพิเศษ ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติตามมาตรฐาน

วิทยานิพิทยาน ต้องแสดงให้เห็นถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลง เผยแพร่และขยายผลในวิชาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี

๑.๓ ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ (๑๐ คะแนน)

๑.๔ การจัดทำ การพิมพ์ รูปเล่ม และการเผยแพร่ (๕ คะแนน)

ส่วนที่ ๒ ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน)

๒.๑ ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และชุมชน

๒.๒ ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ต้องสามารถปรับเปลี่ยน และสร้าง

การเปลี่ยนแปลงในวิชาการและวิชาชีพ ตามมาตรฐานวิทยานิพิทยานที่ขอรับการประเมิน

๒. วิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ

ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาประเมินตามองค์ประกอบข้อ ๑

(๑) วิทยานิพิทยานรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นผลงานวิจัย
เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา หรือวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติ
ที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยานิพิทยานรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF

(๒) วิทยานิพิทยานผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับ^๑
การพัฒนาสถานศึกษา หรือวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง
ตามมาตรฐานวิทยานิพิทยานที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF

(๓) วิทยานิพิทยานผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานวิจัย
เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา และวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติ
ที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยานิพิทยานที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ ๑ รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF
โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บนความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดังนี้
การอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai - Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่ง
บทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ทั้งหมด

๓. เกณฑ์การตัดสิน

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนจากการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕
สำหรับการขอเลื่อนวิทยานิพิทยานรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญและผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
สำหรับการขอเลื่อนวิทยานิพิทยานผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

สำหรับกรรมการประเมิน

แบบสรุปผลการประเมินทำแห่งและวิทยฐานะ ด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒

ผู้ขอรับการประเมิน
ชื่อ..... นามสกุล..... ตำแหน่ง..... วิทยฐานะ..... เชี่ยวชาญ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บท สภานศึกษา
สังกัด อปจ./เทศบาล/อบต. อำเภอ..... จังหวัด.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรืออิเล็กทรอนิกส์ วัสดุที่ใช้ในการบริหาร

ตัวชี้วัดทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรืออิเล็กทรอนิกส์ วัสดุที่ใช้ในการบริหาร	คะแนน	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๒.๕)
๑. มุ่งผลลัพธ์ผู้เรียนเป็นสำคัญ		
๒. มุ่งคุณภาพหลักสูตรและคุณภาพผู้เรียน		
๓. มุ่งพัฒนาสมรรถนะของครู และผู้เรียน		
๔. มุ่งพัฒนาครู โดยใช้ระบบให้คำปรึกษา ชี้แนะ		
๕. มุ่งพัฒนาระบบและกระบวนการทำงาน		
๖. มุ่งนวัตกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์		
๗. มุ่งระดมทรัพยากร เครือข่าย และความร่วมมือ		
๘. มุ่งสร้างภาวะผู้นำร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

ตัวชี้วัดผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา	คะแนน	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๒)
๑. ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการ ของผู้บริหารสถานศึกษา		
๒. ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน		
๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษา		
๔. ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ)..... กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ทักษะการสอน หรือทักษะวิชาการ หรือทักษะการจัดการเที่ยวบ้านหลักสูตร และการเรียนการสอน	
๒) การเรียนรู้ร่วมกันของครูในลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	
๓) ทักษะการทำงานเป็นทีม และความรักสามัคคีในองค์กร	
๔) ภาวะผู้นำร่วมของครูในการพัฒนาสถานศึกษา	
๕) ความทุ่มเท เสียสละ และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น	
๒) การทำงานของครูเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น	
๓) ปรากฏผลการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียน	
๔) ปรากฏผลการพัฒนาสถานศึกษาจากความร่วมมือกับชุมชนหรือองค์กรต่าง ๆ	
๕) การยอมรับในคุณภาพของสถานศึกษาจากหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง	

(ลงชื่อ)..... กรรมการผู้ประเมิน

..... (.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ตัวชี้วัดที่ ๔ มุ่งสร้างภาวะผู้นำร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทำงานเป็นทีมและเรียนรู้ร่วมกัน	
(๒) กระบวนการทำงานเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	
(๓) แสดงให้เห็นถึงการมีภาวะผู้นำและเป็นผู้ตามที่ดีในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา	
(๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรม การสร้างกระบวนการทำงานร่วมกันของครู	
(๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นส่งผลลัพธ์ที่ดียิ่งต่อผลลัพธ์การทำงานของครู	

ตัวที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปракญผลขัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปракญผลขัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปракญผลขัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปракญผลขัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปракญผลขัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของข้อตกลงการพัฒนางาน	
(๒) เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	
(๓) สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ผู้ปกครองหรือส่วนงานประจำการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และชุมชน)	
(๔) เกิดขึ้นจากการปฏิบัติร่วมกันของครูในสถานศึกษา และเครือข่าย	
(๕) เหมาะสม คุ้มค่า และเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะพื้นฐานของผู้เรียน เช่น การสื่อสาร การเรียนรู้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทักษะชีวิต ทักษะการคิด เป็นต้น	
(๒) คุณภาพชีวิต หรือสุขภาวะด้านการเรียนรู้ หรือพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมของผู้เรียน	
(๓) การบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross – functional Skills) ของผู้เรียน เช่น ทักษะกระบวนการ ทักษะทางสังคม ทักษะการจัดการ ทักษะเฉพาะทาง ทักษะการแก้ปัญหา ที่ซับซ้อน เป็นต้น	
(๔) ผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ได้รับผลการพัฒนา ไม่ใช่เฉพาะผู้เรียนคนใดคนหนึ่ง	
(๕) ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนมีความต่อเนื่อง ยั่งยืน และส่งผลต่อผู้เรียนในระยะยาว	

ตัวชี้วัดที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของครู และผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) เสริมสร้างสมรรถนะจากการลงมือปฏิบัติจริงของผู้เกี่ยวข้อง	
(๒) มีการพัฒนาสมรรถนะครูในการสอนหรือการทำงาน	
(๓) ดำเนินการเสริมสร้างสมรรถนะจากการลงมือปฏิบัติจริงของผู้เกี่ยวข้องที่ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับ การพัฒนาสมรรถนะตามหลักสูตร	
(๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมการพัฒนาสมรรถนะครูและนักเรียน	
(๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับครู นักเรียน หรือสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๔ มุ่งพัฒนาครู โดยใช้ระบบให้คำปรึกษา ชี้แนะ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ดำเนินการให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือการสอน หรือการทำงานร่วมกัน	
(๒) เป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาตนของครู	
(๓) เป็นผู้นำในกระบวนการพัฒนาการเรียนการสอนของครู	
(๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมการพัฒนาครูของสถานศึกษา	
(๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับครู นักเรียน หรือสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๕ มุ่งพัฒนาระบบและกระบวนการทำงาน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) วิเคราะห์และออกแบบกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนและวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน	
(๒) พัฒนาคุณภาพของระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง	
(๓) พัฒนากระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบและยั่งยืน	
(๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมการบริหารจัดการเชิงระบบของสถานศึกษา	
(๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๖ มุ่งนวัตกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) เป้าหมายการพัฒนาเพื่อเปลี่ยนแปลงสถานศึกษามีความชัดเจนและไปถึงได้	
(๒) การทำงานของสถานศึกษามีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	
(๓) มีการนำนวัตกรรมหรือเครื่องมือบริหารจัดการมาประยุกต์ใช้	
(๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมการพัฒนาของครุกรรภเรียนรู้ของสถานศึกษา	
(๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นส่งผลลัพธ์ที่ดียิ่งต่อคุณภาพสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๗ มุ่งระดมทรัพยากร เครื่อข่าย และความร่วมมือ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย	
(๒) ระดมทรัพยากรจากเครือข่ายภายในและภายนอกสถานศึกษา	
(๓) ดำเนินการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย ที่ทำให้สถานศึกษาได้รับประโยชน์จากการร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย	
(๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรม การระดมทรัพยากร การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา	
(๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นส่งผลลัพธ์ที่ดียิ่งต่อสถานศึกษา	

แบบประเมินค่าคะแนนและวิทยฐานะ
 ค่าคะแนน.....ผู้บริหารสถานศึกษา..... วิทยฐานะ.....เชี่ยวชาญพิเศษ
 ระดับอาชีวศึกษา

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ..... นามสกุล..... ค่าคะแนน..... วิทยฐานะ..... เชี่ยวชาญ
 รับเงินเดือนในอัันดับ คศ. อัตราเงินเดือน บท สтанศึกษา

สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต. อำเภอ..... จังหวัด.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร
 เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ หรือ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ๓ ได้ทั้ง ๓ ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ และ ๕ ได้ทั้ง ๒ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ มุ่งผลลัพธ์ผู้เรียนเป็นสำคัญ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) }s ่งเสริมผู้เรียนในด้านการเรียนรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	
(๒) ผู้เรียนเป็นก้าม เป้าหมายที่ได้รับผลโดยตรง	
(๓) ดำเนินการส่งเสริมผู้เรียนในด้านการเรียนรู้ ทักษะ สมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้ตรงเป้าประสงค์ หรือตรงกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียน	
(๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรม การส่งเสริมผู้เรียนในด้านต่าง ๆ	
(๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้เรียนจนเป็นที่ประจักษ์	

ตัวชี้วัดที่ ๒ มุ่งคุณภาพหลักสูตรและคุณภาพผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ปรับปรุง พัฒนา หลักสูตร กิจกรรมเสริมการเรียนการสอน หรือ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ในการเรียนการสอน	
(๒) มีการสร้างความรู้ ประสบการณ์ใหม่ ให้กับผู้เรียน	
(๓) ดำเนินการปรับปรุง พัฒนา หลักสูตร กิจกรรมเสริมการเรียนการสอน หรือ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ใน การเรียนการสอน ได้สอดคล้องกับสภาพผู้เรียนและบริบทสถานศึกษา	
(๔) แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนการสอนของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียน	
(๕) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับครุ นักเรียน หรือสถานศึกษา	

สำหรับกรรมการประเมิน

แบบสรุปผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒

ผู้ขอรับการประเมิน
ชื่อ..... นามสกุล..... ตำแหน่ง..... วิทยฐานะ..... ชำนาญการพิเศษ
รับเงินเดือนในอัตราคําบบ คค. อัตราเงินเดือน บาท สถานศึกษา
สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต. อําเภอ..... จังหวัด.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร

ตัวชี้วัดทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร	คะแนน	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๒.๕)
๑. มุ่งผลลัพธ์ผู้เรียนเป็นสำคัญ		
๒. มุ่งคุณภาพหลักสูตรและคุณภาพผู้เรียน		
๓. มุ่งพัฒนาสมรรถนะของครู และผู้เรียน		
๔. มุ่งพัฒนาครู โดยใช้ระบบให้คำปรึกษา ชี้แนะ		
๕. มุ่งพัฒนาระบบและกระบวนการการทำงาน		
๖. มุ่งนวัตกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์		
๗. มุ่งระดมทรัพยากร เครือข่าย และความร่วมมือ		
๘. มุ่งสร้างภาวะผู้นำร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

ตัวชี้วัดผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา	คะแนน	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๕)
๑. ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการ ของผู้บริหารสถานศึกษา		
๒. ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน		
๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพครู ในสถานศึกษา		
๔. ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา		
รวมคะแนน		

ผลการพิจารณา ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ)..... กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ทักษะการสอน หรือทักษะวิชาการ หรือทักษะการจัดการเรียนรู้กับหลักสูตร และการเรียนการสอน ๒) การเรียนรู้ร่วมกันของครูในลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ๓) ทักษะการทำงานเป็นทีม และความรักสามัคคีในองค์กร ๔) ภาวะผู้นำร่วมของครูในการพัฒนาสถานศึกษา ๕) ความทุ่มเท เสียสละ และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ๒) การทำงานของครูเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ๓) ปรากฏผลการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียน ๔) ปรากฏผลการพัฒนาสถานศึกษาจากความร่วมมือกับชุมชนหรือองค์กรต่าง ๆ ๕) การยอมรับในคุณภาพของสถานศึกษาจากหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง	

(ลงชื่อ)..... กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ตัวชี้วัดที่ ๔ บุ่งสร้างภาวะผู้นำร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ

คะแนน
(๑) ทำงานเป็นทีมและเรียนรู้ร่วมกัน
(๒) กระบวนการทำงานเน้นการสื่อสารร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
(๓) แสดงให้เห็นถึงการมีภาวะผู้นำ และเป็นผู้ตามที่ดีในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา
(๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างกระบวนการทำงานร่วมกันของครุ
(๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างกระบวนการทำงานร่วมกันของครุ

ตัวชี้วัดที่ ๕ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครุ และสถานศึกษา

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อบริบทได้หรือปрактиคลัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อบริบทได้หรือปрактиคลัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อบริบทได้หรือปрактиคลัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อบริบทได้หรือปрактиคลัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อบริบทได้หรือปрактиคลัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๖ ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของข้อตกลงการพัฒนางาน	
(๒) เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	
(๓) แสดงถึงความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ผู้ปกครองหรือสถานประกอบการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และชุมชน)	
(๔) เกิดขึ้นจากการปฏิบัติร่วมกันของครุในสถานศึกษา และเครือข่าย	
(๕) เหมาะสม คุ้มค่า และเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๗ ผลงานหรือผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ทักษะพื้นฐานของผู้เรียน เช่น การสื่อสาร การเรียนรู้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทักษะชีวิต ทักษะการคิด เป็นต้น	
(๒) คุณภาพชีวิต หรือสุขภาวะด้านการเรียนรู้ หรือพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และ สังคมของผู้เรียน	
(๓) การบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross – functional Skills) ของผู้เรียน เช่น ทักษะ กระบวนการ ทักษะทางสังคม ทักษะการจัดการ ทักษะเฉพาะทาง ทักษะการแก้ปัญหา ที่ซับซ้อน เป็นต้น	
(๔) ผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ได้รับผลการพัฒนา ไม่ใช่เฉพาะผู้เรียนคนใดคนหนึ่ง	
(๕) ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนมีความต่อเนื่อง ยั่งยืน และส่งผลต่อผู้เรียนในระยะยาว	

ตัวชี้วัดที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของครู และผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) เสริมสร้างสมรรถนะจากการลงมือปฏิบัติจริงของผู้เกี่ยวข้อง	
(๒) มีการพัฒนาสมรรถนะครูในการสอนหรือการทำงาน	
(๓) ดำเนินการเสริมสร้างสมรรถนะจากการลงมือปฏิบัติจริงของผู้เกี่ยวข้องที่ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับ การพัฒนาสมรรถนะตามหลักสูตร	
(๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาสมรรถนะครูและนักเรียน	
(๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการในการพัฒนาสมรรถนะครูและนักเรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๔ มุ่งพัฒนาครู โดยใช้ระบบให้คำปรึกษา ชี้แนะ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ดำเนินการให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการสอน หรือการทำงานร่วมกัน	
(๒) เป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาตนเองของครู	
(๓) เป็นผู้นำในกระบวนการพัฒนาการเรียนการสอนของครู	
(๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาครูของสถานศึกษา	
(๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการในการพัฒนาครูของสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๕ มุ่งพัฒนาระบบและกระบวนการทำงาน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) วิเคราะห์และออกแบบกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนและวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน	
(๒) พัฒนาคุณภาพของระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง	
(๓) พัฒนากระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบและยั่งยืน	
(๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาระบบการทำงานของสถานศึกษา	
(๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการในการพัฒนาระบบการทำงานของสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๖ มุ่งนวัตกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) เป้าหมายการพัฒนาเพื่อเปลี่ยนแปลงสถานศึกษามีความชัดเจนและไปถึงได้	
(๒) การทำงานของสถานศึกษามีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	
(๓) มีการนำนวัตกรรมหรือเครื่องมือบริหารจัดการมาประยุกต์ใช้	
(๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	
(๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ ๗ มุ่งร่วมมือ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย	
(๒) ร่วมมือกับครุภัณฑ์ ชุมชน และเครือข่ายในและภายนอกสถานศึกษา	
(๓) ดำเนินการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย ที่ทำให้สถานศึกษาได้รับประโยชน์จากความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย	
(๔) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	
(๕) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	