เอกสารประกอบ

การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)
และการประเมินเพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู พนักงานครู
และบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ
อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส

องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3 องค์ประกอบ

ครูผู้ช่วย

ครู/ผู้บริหารสถานศึกษา/ ศึกษานิเทศก์

ครูผู้ช่วย

3 องค์ประกอบ 100 คะแนน

80 คะแนน	10 คะแนน	10 คะแนน
การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา	การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
ในแต่ละรอบกำหนดข้อตกลงตามมาตรฐานตำแหน่ง	ใช้ดุลพินิจในการประเมินตามสภาพจริงของผู้รับการประเมิน	ใช้ดุลพินิจในการประเมินตามสภาพจริงของผู้รับการประเมิน

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ

ประเภท ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด / พนักงานครูเทศบาล / พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

สายงาน การสอน

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานการสอน มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ชื่อตำแหน่ง

ครูผู้ช่วย
ครู

ชื่อวิทยฐานะ

ครูชำนาญการ
ครูชำนาญการพิเศษ
ครูเชี่ยวชาญ
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง **ครูผู้ช่วย**

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม พัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ต้องมีการบูรณาการงานทั้ง ๓ ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

๑. ด้านการจัดการเรียนรู้

๑.๑ นำผลการวิเคราะห์หลักสูตร มาจัดทำรายวิชา กิจกรรมการเรียนรู้ และหน่วยการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

๑.๒ ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้โดยออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร

๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมผู้เรียน ได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน

๑.๔ เลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิด

๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๑.๖ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้นวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

๑.๗ อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม

๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน

๒.๓ ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่นๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

๒.๔ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองหรือผู้เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน

๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพครู ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน

๓.๒ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

ครู/ผู้บริหารสถานศึกษา/ ศึกษานิเทศก์

3 องค์ประกอบ 100 คะแนน

80 คะแนน

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

- ตอนที่ 1 ความสำเร็จในการพัฒนางาน 60 คะแนน
- ตอนที่ 2 ประเด็นความท้าทาย 20 คะแนน

กำหนดข้อตกลง ปี งป.ละ 1 ครั้ง ตามข้อตกลง PA

- <u>รอบที่ 1</u> ให้กำหนดให้สอดคล้องกับ PA
- <u>รอบที่ 2</u> ใช้ผลการประเมิน PA

10 คะแนน

การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา

ใช้ดุลพินิจในการประเมินตามสภาพจริงของผู้รับการประเมิน

10 คะแนน

การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ใช้ดุลพินิจในการประเมินตามสภาพจริงของผู้รับการประเมิน

ตัวผู้รับการประเมิน

ตัวผู้ประเมิน

โอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง สับเปลี่ยนหน้าที่
ไปช่วยราชการ หรือได้รับมอบหมาย หรือได้รับอนุญาตให้ไปราชการนอกเหนือหน้าที่หรือ
งานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ระหว่างปีงบประมาณ

ผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงกับผู้บังคับบัญชาคนใหม่และ
ให้นำผลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการประเมินทุกตำแหน่ง
และทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ใช้ข้อตกลงเดิม

หลักการ คนรับการประเมิน โอน ทำข้อตกลงใหม่กับผู้บังคับบัญชาที่ใหม่
คนประเมินโอน ออก ไม่ต้องทำใหม่ คนใหม่ประเมินต่อข้อตกลงเดิม

ขั้นตอนที่ 1	ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน
ขั้นตอนที่ 2	ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินตามข้อตกลงและกำหนดปฏิทินการประเมินให้ทราบโดยทั่วกัน
ขั้นตอนที่ 3	ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง พัฒนา
ขั้นตอนที่ 4	ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองตามแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศ โดยประเมินจากเอกสารที่มีอยู่จริง แล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณา
ขั้นตอนที่ 5	ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและบันทึกผลการประเมินไว้
ขั้นตอนที่ 6	ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินพร้อมความเห็นให้ผู้รับการประเมินทราบ
ขั้นตอนที่ 7	ประกาศรายชื่อพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและดีมาก

ระดับคะแนน ครูและบุคลากรทางการศึกษา

แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

1. ดีเด่น	ตั้งแต่ 90 ขึ้นไป
2. ดีมาก	ตั้งแต่ 80 – 89.9
3. ดี	ตั้งแต่ 70 – 79.9
4. พอใช้	ตั้งแต่ 60 – 69.9
5. ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า 60

การเลื่อนเงินเดือน
ข้าราชการครู หรือ พนักงานครู

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒

.....

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒

.....

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล
พ.ศ. ๒๕๖๒

.....

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒

.....

หลักใหญ่ใจความของประกาศ

- ยกเลิกขั้น ใช้แบบ %
- มีช่วงเงินเดือน
- มีค่ากลาง - ฐานบน - ฐานล่าง
- มีร้อยละฐานในการคำนวณ

สาระของการเลื่อนเงินเดือนครู

- เงินที่ใช้เลื่อนจะนำมาหาค่าเฉลี่ยจ่ายให้ครูไม่ได้
- หน่วยงานกำหนดวงเงินในการบริหารเองได้ (3%)
- ครูแต่ละคน สามารถเลื่อนสูงสุดได้ไม่เกิน ร้อยละ 6 ของฐาน ในแต่ละครั้ง ตามคะแนนผลการประเมิน
- หน่วยงานต้องประกาศร้อยละฐานในการคำนวณ อย่างช้าพร้อมกับการเลื่อนเงินเดือนให้ทราบ
- แจ้งผลการเลื่อนให้ทราบเป็นรายบุคคล (ร้อยละที่ได้รับ ฐานการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้เลื่อน เงินที่ได้หลังเลื่อน)

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	๒๔,๗๕๐	๓๔,๓๑๐	๔๑,๖๒๐	๕๘,๓๙๐	๖๙,๐๔๐	๗๖,๘๐๐
ขั้นต่ำ	๑๕,๐๕๐	๑๕,๔๔๐	๑๖,๑๙๐	๑๙,๘๖๐	๒๔,๔๐๐	๒๙,๙๘๐
อันดับ	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	คศ.๔	คศ.๕

อันดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
คศ.5	60,840-76,800	บน	68,560
	29,980-60,830	ล่าง	60,830
คศ.4	50,330-69,040	บน	59,630
	24,400-50,320	ล่าง	50,320
คศ.3	40,280-58,390	บน	49,330
	19,860-40,270	ล่าง	37,200
คศ.2	30,210-41,620	บน	35,270
	16,190-30,200	ล่าง	30,200
คศ.1	24,890-34,310	บน	29,600
	15,440-24,880	ล่าง	22,780
ครูผู้ช่วย	19,910-24,750	บน	22,330
	15,050-19,900	ล่าง	17,480

ข้อ ๕ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บริหารสถานศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ ทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อประกอบการพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ ให้พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการ

คณะกรรมการ ไม่น้อยกว่า 3 คน
- รองนายกหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน
- หน.สป. ผอ.กอง ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 2 คน เป็นกรรมการ
- พนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานบุคคลครูฯ เป็นเลขานุการ

พิจารณา รายงานผล เสนอความเห็นให้นายกพิจารณาประกอบการสั่งเลื่อนเงินเดือน

การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมิได้ดำเนินการตามวรรคสองและวรรคสาม แต่ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากันจะกระทำมิได้

ข้อ ๖ เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรวงเงินงบประมาณอย่างเป็นธรรม ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล

การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณ และให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

การคำนวณเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

วงเงินที่มีไม่ให้นำมาหารเฉลี่ยกัน

ครูหนึ่งคนเลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 6 ของฐานคำนวณ ในแต่ละครั้ง แต่เมื่อเลื่อนแล้วต้องอยู่ในวงเงินร้อยละ 3

หากคำนวณเงินแล้วมีเศษไม่ถึง 10 ให้ปัดเป็นจำนวนเต็ม 10

1 มี.ค./1 ก.ย.มีครู 3 คน

คนที่ 1 / คศ.1 /19,920

คนที่ 2 / คศ.2 / 23,940

คนที่ 3 / คศ.2 / 24,440

คศ.๒	๓๐,๒๑๐-๔๑,๖๒๐	บน	๓๕,๒๗๐
	๑๖,๑๙๐-๓๐,๒๐๐	ล่าง	๓๐,๒๐๐
คศ.๑	๒๔,๘๙๐-๓๔,๓๑๐	บน	๒๙,๖๐๐
	๑๕,๔๔๐-๒๔,๘๘๐	ล่าง	๒๒,๗๘๐

68,300

วงเงิน

รวม

หยิบออกมา 3 %

ได้ = 2,049

เรียกเงินนี้ว่า

ร้อยละที่ใช้ในการเลื่อน

2,049

ครูแต่ละคน

สามารถเลื่อน

ได้ไม่เกิน 6 %

ของฐาน แต่

ต้องไม่เกินเงิน

ที่มีอยู่ 2,049

เงินที่มีทั้งหมด ที่ใช้เลื่อนได้ 2,049

คะแนน	ระดับ	ร้อยละของฐานในการคำนวณ
ต่ำกว่า 60	ต้องปรับปรุง	0
ระหว่าง 60 – 69.99	พอใช้	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 70 - 79.99	ดี	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 80 - 89.99	ดีมาก	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 90 - 100	ดีเด่น	..... x ร้อยละฐาน

เงินที่มีทั้งหมด ที่ใช้เลื่อนได้ 2,049

คะแนน	ระดับ	ร้อยละของฐานในการคำนวณ
ต่ำกว่า 60	ต้องปรับปรุง	0
ระหว่าง 60 – 64.99	พอใช้	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 65 - 70.99	พอใช้	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 70 - 74.99	ดี	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 75 – 79.99	ดี	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 80 – 84.99	ดีมาก	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 85 – 90.99	ดีมาก	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 90 - 94.99	ดีเด่น	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 95 - 100	ดีเด่น	..... x ร้อยละฐาน

หมายเหตุ สามารถปรับประยุกต์ กำหนดค่าคะแนน และร้อยละได้ตามความเหมาะสม

คะแนน	ระดับ	ร้อยละของฐานในการคำนวณ
ต่ำกว่า 60	ต้องปรับปรุง	0
ระหว่าง 60 - 63.99	พอใช้	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 64 – 66.99	พอใช้	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 67 – 69.99	พอใช้	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 70 – 73.99	ดี	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 74 – 76.99	ดี	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 77 - 79.99	ดี	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 80 - 83.99	ดีมาก	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 84 – 86.99	ดีมาก	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 87 – 89.99	ดีมาก	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 90 – 93.99	ดีเด่น	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 94 – 95.99	ดีเด่น	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 96 – 97.99	ดีเด่น	..... x ร้อยละฐาน
ระหว่าง 98 – 99.99	ดีเด่น	..... x ร้อยละฐาน
100	ดีเด่น	..... x ร้อยละฐาน

หมายเหตุ สามารถปรับประยุกต์ กำหนดค่าคะแนน และร้อยละได้ตามความเหมาะสม

ไม่เลื่อน	ไม่เลื่อน	ไม่เลื่อน	0	0.00
0.00	59.99	ปรับปรุง	0	0.00
60.00	69.99	พอใช้	0	0.00
70.00	70.99	ดี	0	0.00
71.00	71.99	ดี	0	0.00
72.00	72.99	ดี	0	0.00
73.00	73.99	ดี	0	0.00
74.00	74.99	ดี	0	0.00
75.00	75.99	ดี	0	0.00
76.00	76.99	ดี	0	0.00
77.00	77.99	ดี	0	0.00
78.00	78.99	ดี	0	0.00
79.00	79.99	ดี	0	0.00
80.00	80.99	ดีมาก	0	0.00
81.00	81.99	ดีมาก	0	0.00
82.00	82.99	ดีมาก	0	0.00
83.00	83.99	ดีมาก	0	0.00
84.00	84.99	ดีมาก	0	0.00
85.00	85.99	ดีมาก	0	0.00
86.00	86.99	ดีมาก	0	0.00
87.00	87.99	ดีมาก	0	0.00
88.00	88.99	ดีมาก	0	0.00
89.00	89.99	ดีมาก	0	0.00
90.00	90.99	ดีเด่น	1	760.00
91.00	91.99	ดีเด่น	0	0.00
92.00	92.99	ดีเด่น	0	0.00
93.00	93.99	ดีเด่น	0	0.00
94.00	94.99	ดีเด่น	0	0.00
95.00	95.99	ดีเด่น	2	1,390.00
96.00	96.99	ดีเด่น	0	0.00
97.00	97.99	ดีเด่น	0	0.00
98.00	98.99	ดีเด่น	0	0.00
99.00	100.00	ดีเด่น	0	0.00

ข้อ ๗ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยปกติให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังต่อไปนี้

(๑) ครั้งที่หนึ่ง เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่สอง เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ ๘ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล แต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนที่ได้รับแต่งตั้ง

ในกรณีที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ใดที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด การเลื่อนเงินเดือนให้คำนวณจากฐานในการคำนวณของอันดับเงินเดือนของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

ข้อ 8 แก้ไขตาม ก.ค.ศ. ปี 2563 ตาม ว 26 ลว 27 ต.ต.63

ด่วนที่สุด
ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๒๖

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

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ซักซ้อมการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

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

๓. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในครั้งใดแล้วจะได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนของตำแหน่งและวิทยฐานะในอันดับ คศ.๒ คศ.๓ หรือ คศ.๔ แล้วแต่กรณี ให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนเดิมได้โดยให้ไปอาศัยรับเงินเดือนในอันดับถัดไปได้อีกหนึ่งอันดับเท่านั้น ตามข้อ ๒ ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ตั้งแต่การเลื่อนเงินเดือนครั้งที่สอง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓) เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งเพื่อถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

ข้อ ๑๐ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละคนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อนฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเงินเดือนนั้น

ในกรณีที่ไม่สั่งเลื่อนเงินเดือนให้แก่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ใด ให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่สั่งเลื่อนเงินเดือน

เลื่อนเงินเดือนเสร็จ

แจ้งผลได้เลื่อนเท่าไร ร้อยละที่ได้เลื่อน จำนวนเงินที่ได้เลื่อน เงินเดือนหลังเลื่อนเท่าไร

หากไม่ได้เลื่อนให้แจ้งเหตุผลของการไม่ได้เลื่อนเงินเดือนนั้น

ข้อ ๑๑ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่แล้วมามีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละหกสิบ

(๒) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครึ่งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครึ่งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือสถานศึกษา

(1)
ผลการประเมินที่จะนำไปเลื่อนเงินเดือนได้ต้องระดับพอใช้ขึ้นไป หรือ ร้อยละ 60 ขึ้นไป

(2)
ครึ่งปีที่แล้วต้องไม่ถูกลงทัณฑ์หนักกว่าภาคทัณฑ์

ข้อ ๑๑ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่แล้วมามีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละหกสิบ

(๒) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครึ่งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครึ่งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือสถานศึกษา

(3)
พักราชการ
ต้องไม่เกิน 2 เดือน

(4)
ไม่ขาดราชการโดยไม่มี
เหตุผลอันสมควร

ข้อ ๑๑ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่แล้วมามีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละหกสิบ

(๒) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครึ่งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครึ่งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือสถานศึกษา

(5)
บรรจุใหม่
ต้อง 4 เดือนขึ้นไป
(1 ธ.ค./1มิ.ย.)

(6)
หากไปฝึกอบรม ดูงาน ฯ
ต้องมีเวลาปฏิบัติงาน
เกิน 4 เดือนขึ้นไป

ข้อ ๑๑ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่แล้วมามีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละหกสิบ

(๒) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครึ่งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครึ่งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือสถานศึกษา

(7)
ไปต่างประเทศ ลาตามคู่สมรส ต้องมีเวลาปฏิบัติงาน 4 เดือนขึ้นไป

(8)
ลา มาสาย เกินที่นายกกำหนดไว้เป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว ไม่ได้

(๙) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมาย

(ฌ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย ที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (๙) (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

(9)
ลากิจ
หรือลาป่วย
หรือลากิจและป่วย
ต้องไม่เกิน 23 วันทำการ
ยกเว้นการลาต่อไปนี้

(๙) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมาย

(ฌ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย ที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (๙) (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

(ก)
ลาบวช พิธีฮัจย์
ไม่นับลาได้

(ข)
ลาคลอด
ไม่นับลาได้

(ค)
ลาป่วยรักษาตัวนาน
คราวเดียวหรือหลาย
คราว (หลายคราว
ดุลพินิจพิจารณา)

(๙) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมาย

(ฌ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย ที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (๙) (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

(ง) ลาป่วยจากอันตรายในหน้าที่ ไม่นับลาได้

(จ) ลาพักผ่อน ไม่นับลาได้

(ฉ) เรียกระดมพล ไม่นับลาได้

(๙) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในข เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือน ระหว่างลาตามกฎหมาย

(ฌ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย ที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (๙) (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

(ช)
ปฏิบัติงานระหว่างประเทศ ไม่นับลาได้

(ซ)
ลาช่วยเหลือภริยาคลอดบุตรตามสิทธิ์ ไม่นับลาได้

(ฌ)
ลาฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ ไม่นับลาได้

ข้อ ๑๓ การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๑๑ (๙) (ช) ในครึ่งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์พิจารณา เว้นแต่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๑ (๕) และ (๖) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนมาเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง สับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยราชการในหน่วยงานอื่น หรือได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๑๑ (๙) (ช) ในครึ่งปีที่แล้วมา ให้นำผลการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย

โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง เปลี่ยนตำแหน่ง สับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยราชการในหน่วยงานอื่น ได้รับมอบหมายนอกเหนือ ฯ ให้นำผลการปฏิบัติทุกตำแหน่ง ทุกแห่ง มาประกอบการเลื่อนเงินเดือนด้วย

ข้อ ๑๕ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะนำเอาเหตุที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญามาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้นั้นไม่ได้

ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องยังได้รับเลื่อนเดือนอยู่

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษจะสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ถูกลงโทษแล้ว ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนแล้ว จะลงโทษซ้ำไม่ได้ ในกรณีเดียวกันไม่ได้

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้ว มีผลทำให้การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ใด ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานทั่วไปนี้ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้นั้นเสียใหม่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานทั่วไปนี้

ผลพิจารณาถึงที่สุดแล้ว หากเขาไม่ผิด กลับไปเลื่อนเงินเดือนให้ถูกต้องตามสิทธิที่พึงได้รับ

ข้อ ๑๘ ในครึ่งปีที่แล้วมา ถ้าพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้น เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ

ข้อ ๑๙ ในครึ่งปีที่แล้วมา ถ้าพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้น เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ โดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

คนเกษียณ เลื่อนเงินเดือน มีผล 30 กันยายน

ทำงานเดือน 4 เดือนแล้ว ตายก่อนเลื่อนขั้น (อยู่ไม่ถึง 1 เมษายน หรือ 1 ตุลาคม) เลื่อนเงินเดือนได้มีผลในวันที่ตาย

ข้อ ๒๐ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ตามข้อ ๑๑ เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาปฏิบัติราชการ การลาหรือการมาทำงานสาย ตามที่กำหนดในมาตรฐานทั่วไปนี้ แต่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายได้ในอัตราไม่เกินร้อยละสองของฐานในการคำนวณของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้นั้น

พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ตามมาตรฐานทั่วไปนี้ แต่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเสนอคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะราย

กรณีที่ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์การเลื่อน แต่เห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ให้เสนอ ก.จังหวัดพิจารณาเป็นกรณี

มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับการประเมินตำแหน่ง
และวิทยฐานะสำหรับข้าราชการ
หรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สาระสำคัญ

ข้อตกลงในการพัฒนางาน Performance Agreement : PA

การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

การดำรงตำแหน่งไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในวิทยฐานะที่ได้รับการแต่งตั้ง

ประกาศ ก.ถ. เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2544

ข้อ 32

พนักงานครูส่วนท้องถิ่นได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรง ตำแหน่งเป็นผู้สอนประจำสถานศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือดำรงตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือให้การศึกษาสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษา ซึ่งมีสังกัดสถานศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้ ก.กลาง นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู ในส่วนที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับการบริหารงานบุคคลของพนักงานครูส่วนท้องถิ่นโดยอนุโลม

เหตุผลในการกำหนดตำแหน่งใหม่ 3 ข้อ

- แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา มุ่งเน้นกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน โดยปฏิรูปกลไกลและระบบการผลิตและพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และทักษะให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ พัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงด้านกลไกระบบการพัฒนา และพัฒนาระบบการเลื่อนวิทยฐานะและการคงวิทยฐานะโดยนำผลการประเมินวิทยฐานะไปเป็นส่วนสำคัญในการประเมินและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม

- แผนการศึกษาแห่งชาติ กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้พัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ

- นโยบายกระทรวงศึกษาธิการการประเมินวิทยฐานะต้องส่งผลไปถึงผู้เรียนมีการประเมินไม่ยุ่งยากไม่ซับซอนและเป็นธรรมนำระบบดิจิทัลมาใช้การประเมินวิทยฐานะ

การนำการประเมินมาใช้กับท้องถิ่น

ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

ประชุมครั้งที่ 5/2565

เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2565

แบ่งประเภทข้าราชการ/พนักงานครู

สายงานการสอน

- ครูผู้ช่วย
- ครู

สายงานบริหารสถานศึกษา

- รองผู้บริหารสถานศึกษา
- ผู้บริหารสถานศึกษา
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ครูผู้ช่วย (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) 2 เงื่อนไข

- มีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอื่นที่เทียบได้ระดับเดียวกันในสาขาวิชาหรือทางการศึกษาศาสตร์ เฉพาะ สาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษา หรือ การศึกษาปฐมวัย หรือคุณวุฒิอื่น ที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต.กำหนด

- มีใบประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่คุรุสภาออกให้สำหรับปฏิบัติหน้าที่สอน

ใครสามารถเป็นผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้บ้าง?

1. มีคุณวุฒิปริญญาตรี ในสาชาวิชาหรือทางการศึกษาศาสตร์ เฉพาะ สาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษา หรือ การศึกษาปฐมวัย หรือคุณวุฒิอื่น ที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต.กำหนด
2. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
3. ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งอย่างใดอย่างหนึ่งและปัจจุบันต้องดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้
   - 3.1 ตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ
   - 3.2 ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
   - 3.3 ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ที่มีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี
   - 3.4 ตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น) มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
   - 3.5 ตำแหน่งอื่น ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เทียบเท่า
4. ได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดูแลพัฒนาเด็กเล็กปฐมวัยของ อปท. มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 4 ปี

ประเภท สายงาน ตำแหน่ง ระดับ

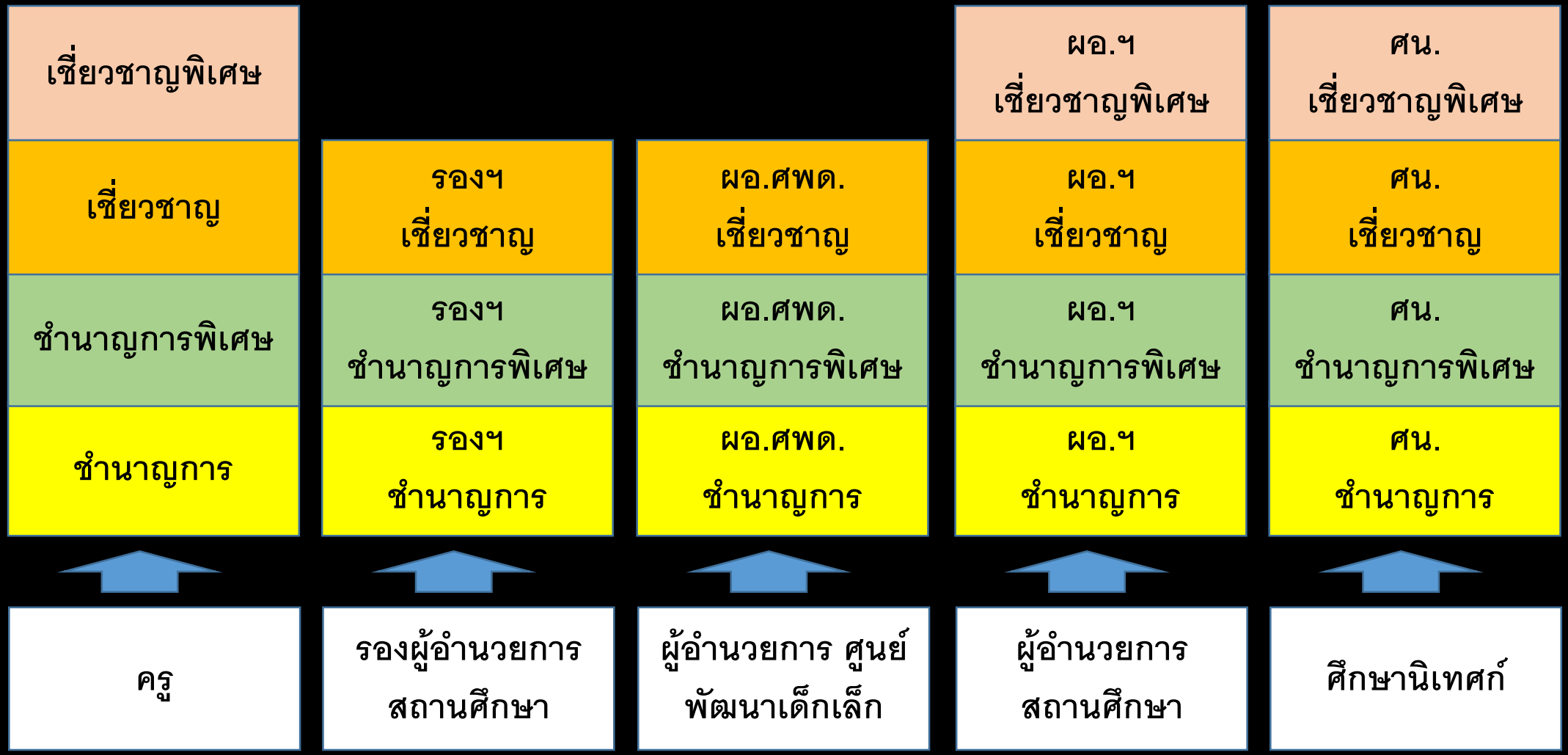
ประเภทข้าราชการ/พนักงานครู

1. สายงานการสอน
   - ครูผู้ช่วย
   - ครู
2. สายงานบริหารสถานศึกษา
   - ผอ.สถานศึกษา
   - รอง ผอ.สถานศึกษา
   - ผอ.ศพด.

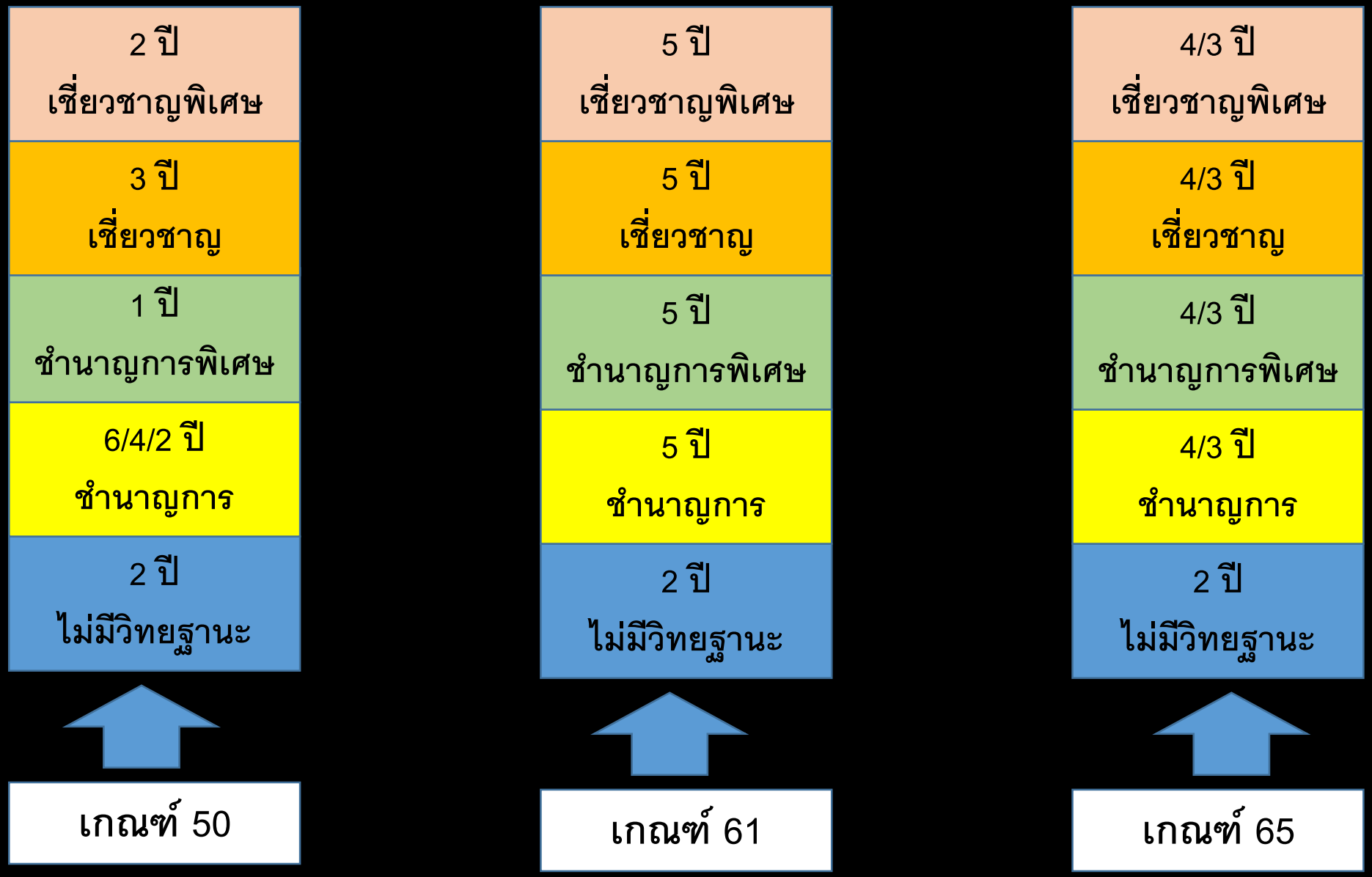
ประเภทบุคลากรทางการศึกษา

1. สายงานนิเทศการศึกษา (ศึกษานิเทศก์)
2. สายงานบริหารงานการศึกษา (หน.ฝ่าย/ผอ.กอง.กศ./ผอ.ส่วน.ก.ศ./ผอ.สำนัก ก.ศ.)
3. สายงานสันทนาการ /นักสันทนาการ
4. สายงานวิชาการศึกษา/นวก.ศึกษา
5. สายงานบรรณารักษ์ /นวก.บรรณารักษ์
6. สายงานวิชาการวัฒนธรรม/นวก.วัฒนธรรม
7. สายงานพัฒนากีฬา/นักพัฒนาการกีฬา
8. สายงานภัณฑารักษ์ /ภัณฑารักษ์
9. สายงานปฏิบัติงานห้องสมุด/จพง.ห้องสมุด
10. สายงานปฏิบัติงานศูนย์เยาวชน/จพง.ศูนย์เยาวชน

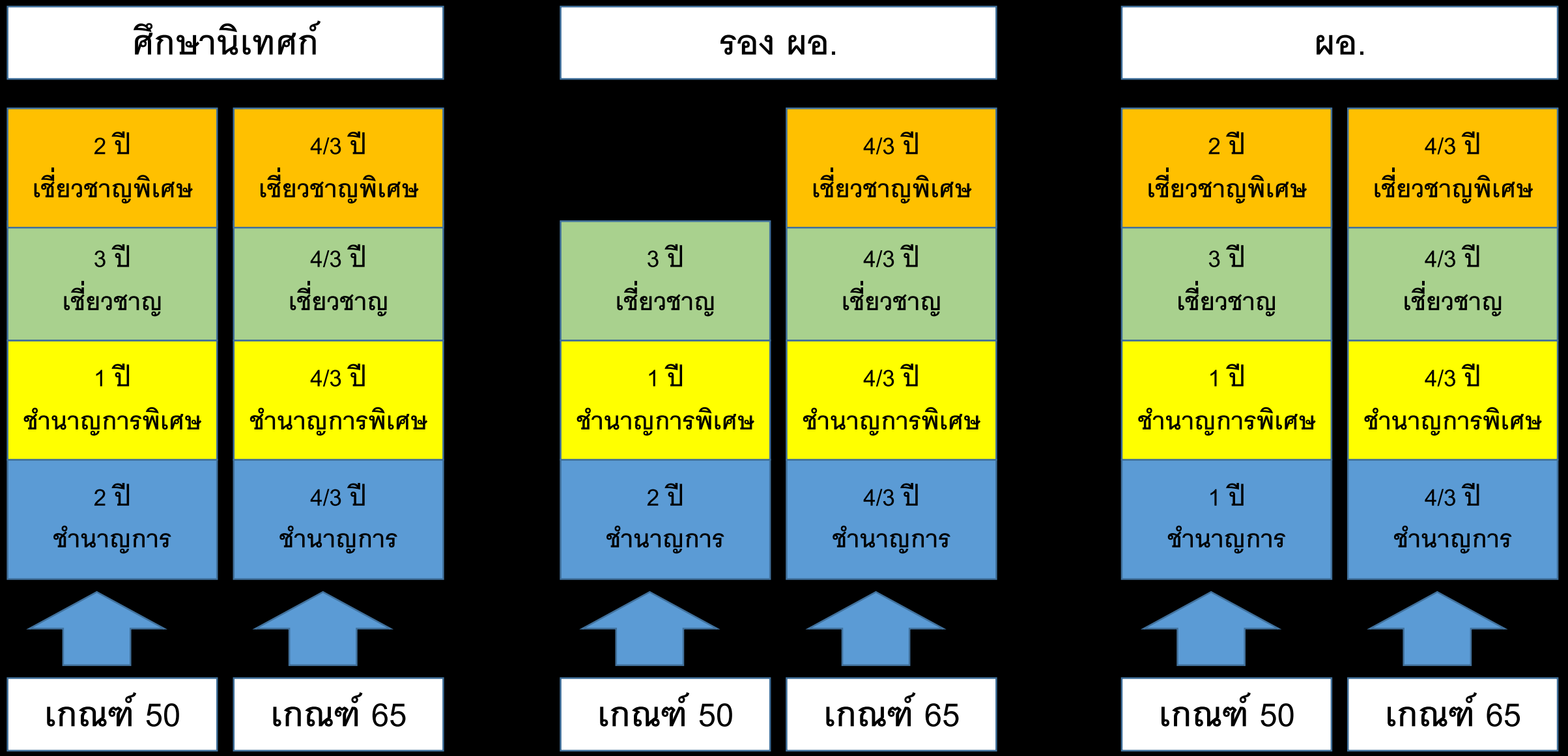
วิทยฐานะแต่ละประเภท



เส้นทางความก้าวหน้า ครู



เส้นทางความก้าวหน้า ศึกษานิเทศก์ / รอง ผอ. / ผอ.



มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง 5 ข้อ

1. หน้าที่ความรับผิดชอบ (1.1 ครูผู้ช่วย 1.2 ครู)

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
   - 2.1 ด้านการจัดการเรียนรู้
   - 2.2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้
   - 2.3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

3. วินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ

4. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

5. ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

มาตรฐานวิทยฐานะ 4 ข้อ

1. หน้าที่และความรับผิดชอบ

2. คุณภาพการปฏิบัติงาน

3. วินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ

4. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

มาตรฐานวิทยฐานะ

1. หน้าที่และความรับผิดชอบ

2. คุณภาพการปฏิบัติงาน

3. วินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ

4. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ความคาดหวังของตำแหน่ง

ไม่มีวิทยฐานะ	คาดหวังว่าสามารถปรับประยุกต์การเรียนรู้ได้ฯ จนเห็นผลลัพธ์กับผู้เรียนได้
ชำนาญการ	คาดหวังว่าสามารถแก้ไขปัญหาคุณภาพการเรียนของผู้เรียนได้
ชำนาญการพิเศษ	คาดหวังว่าสามารถริเริ่มพัฒนาคุณภาพการเรียนของผู้เรียนได้
เชี่ยวชาญ	คาดหวังว่าสามารถคิดค้นพัฒนานวัตกรรมปรับเปลี่ยนการเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้นได้
เชี่ยวชาญพิเศษ	คาดหวังว่าสามารถคิดค้นนวัตกรรม เผยแพร่และขยายผลไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้

ข้อตกลงในการพัฒนางาน
Performance Agreement : PA

---

4 องค์ประกอบ อะไรบ้าง

ข้อตกลงในการพัฒนางาน 4 องค์ประกอบ

Performance Agreement : PA

องค์ประกอบที่ 1	องค์ประกอบที่ 2	องค์ประกอบที่ 3	องค์ประกอบที่ 4
การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา	องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน	คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง	เกณฑ์การประเมิน

ครู ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รอง ผอ.สถานศึกษา ผอ.สถานศึกษา ศึกษานิเทศก์

องค์ประกอบที่ 1

ข้อตกลงในการพัฒนางาน
กับผู้บังคับบัญชา
(ใครทำข้อตกลงกับใคร)

การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา
ทุกปีงบประมาณ
เริ่ม 1 ตุลาคม ของทุกปี – 30 กันยายน ของปีถัดไป

ครู

รอง ผอ.สถานศึกษา

ศึกษานิเทศก์
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ผอ.สถานศึกษา

คน 3 กลุ่มนี้ แต่ละกลุ่มต้องทำข้อตกลงกับใคร?

ครู

โรงเรียน

เสนอ ผอ.โรงเรียน

ถ้า ผอ.โรงเรียนไม่สามารถรับข้อตกลงได้ สำนักการศึกษา เสนอ ผอ.กอง ส่วนราชการด้านการศึกษา

ถ้า ผอ.กอง รับไม่ได้ ให้เสนอ ก.จังหวัด พิจารณาผู้ที่เหมาะสม

ศพด.

เสนอ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ถ้า ผอ.ศพด.ไม่สามารถรับได้ เสนอ ผอ.กอง สำนักการศึกษา ส่วนราชการด้านการศึกษา

ถ้า ผอ.กอง รับไม่ได้เสนอ ก.จังหวัดพิจารณาผู้ที่เหมาะสม

ย้ายระหว่างปี ทำข้อตกลงกับ ผอ.โรงเรียน ผอ.ศพด.แห่งใหม่

รอง ผอ.สถานศึกษา

เสนอ ผอ.โรงเรียน

ถ้า ผอ.โรงเรียนไม่สามารถรับได้ ให้เสนอ ผอ.กอง สำนักการศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา

ถ้า ผอ.กอง รับไม่ได้ให้เสนอ ก.จังหวัดพิจารณาผู้ที่มีความเหมาะสม

ย้ายระหว่างปี ทำข้อตกลงกับ ผอ.โรงเรียน แห่งใหม่

ศึกษานิเทศก์ / ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก / ผอ.สถานศึกษา

เสนอ ผอ.กอง สำนักการศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา

ถ้า ผอ.กอง รับไม่ได้ให้เสนอ ปลัด อปท.

กรณีมีเหตุจำเป็นให้เสนอ ก.จังหวัดพิจารณาผู้ที่มีความเหมาะสม

ย้ายระหว่างปี ทำข้อตกลงกับ ผอ.กอง ฯ แห่งใหม่

องค์ประกอบที่ 2

องค์ประกอบ
ข้อตกลงในการพัฒนางาน
(ข้อตกลงมีสาระสำคัญอะไร)

ความคาดหวังของตำแหน่ง และ ประเด็นความท้าทาย ของตำแหน่งครู แต่ละวิทยฐานะ สำหรับ PA

ไม่มีวิทยฐานะ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ
คาดหวังว่าสามารถ <u>ปรับประยุกต์</u> การเรียนรู้ได้ฯ จนเห็นผลลัพธ์กับผู้เรียนได้	คาดหวังว่าสามารถ <u>แก้ไขปัญหา</u> คุณภาพการเรียนของผู้เรียนได้	คาดหวังว่าสามารถ <u>ริเริ่มพัฒนา</u> คุณภาพการเรียนของผู้เรียนได้	คาดหวังว่าสามารถ <u>คิดค้นพัฒนานวัตกรรม</u> ปรับเปลี่ยนการเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้นได้	คาดหวังว่าสามารถ <u>คิดค้นนวัตกรรม เผยแพร่และขยายผล</u>ไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้

ข้อตกลงการพัฒนางานตำแหน่ง ครู แบบ PA 1/ส แบ่งเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1

1.1 ข้อตกลง ภาระงานตามมาตรฐานตำแหน่ง ที่ก.กลางกำหนด

คือจำนวนชั่วโมงตามตารางสอน
จำนวนชั่วโมงภาระงานขั้นต่ำ

- การศึกษาพื้นฐาน
- อาชีวะศึกษา

1.2 ผลการปฏิบัติงาน 3 ด้าน
(1) ด้านการจัดการเรียนรู้ (8 ตัวชี้วัด)
(2) ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา (4 ตัวชี้วัด)
(3) พัฒนาตนเองและวิชาชีพ (3 ตัวชี้วัด)

นำมาจากมาตรฐานตำแหน่ง ครู
หัวข้อลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ส่วนที่ 2

ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์ของผู้เรียน

เขียนตามแต่ละวิทยฐานะ
ปรับประยุกต์ / แก้ไขปัญหา
ริเริ่มพัฒนา /
คิดค้นเปลี่ยนแปลง
/สร้างการเปลี่ยนแปลง

ข้อตกลงการพัฒนางานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ แบบ PA1/ศน แบ่งเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1

1.1 ข้อตกลง ภาระงานตามมาตรฐานตำแหน่ง ที่ก.กลางกำหนด

มีภาระงานด้านการนิเทศศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา เต็มเวลา และพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

1.2 ผลการปฏิบัติงาน 3 ด้าน

(1) นิเทศการศึกษา
(4 ตัวชี้วัด)

(2) ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา
(3 ตัวชี้วัด)

(3) พัฒนาตนเองและวิชาชีพ
(3 ตัวชี้วัด)

ส่วนที่ 2

ข้อตกลงประเด็นท้าทายพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

เขียนตามแต่ละวิทยฐานะ ปรับประยุกต์ / แก้ไขปัญหา ริเริ่มพัฒนา / คิดค้นเปลี่ยนแปลง /สร้างการเปลี่ยนแปลง

ข้อตกลงการพัฒนางาน ผอ.ศพด./ผอ.สถานศึกษา รอง ผอ.สถานศึกษา แบบ PA 1/บส แบ่งเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1

1.1 ข้อตกลง ภาระงานตามมาตรฐานตำแหน่งที่ก.กลางกำหนด

- บริหารและผู้นำทางวิชาการ เปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ จัดการสถานศึกษา บริหารชุมชน เครือข่าย เต็มเวลาและพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
- เวลาสอน
  - ผอ. → 4 ชมต่อสัปดาห์
  - รอง.ผอ. → 10 ชมต่อสัปดาห์

1.2 ผลการปฏิบัติงาน 4 ด้าน

(1) บริหารวิชาการ ความเป็นผู้นำวิชาการ

(2) บริหารจัดการสถานศึกษา

(3) บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

(4) บริหารชุมชนและเครือข่าย

(5) พัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ 2

ข้อตกลงที่เป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและโรงเรียน

เขียนตามแต่ละวิทยฐานะ ปรับประยุกต์ / แก้ไขปัญหา ริเริ่มพัฒนา / คิดค้นเปลี่ยนแปลง /สร้างการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบที่ 3

คณะกรรมการประเมินผล
การพัฒนางานตามข้อตกลง
(ใครแต่งตั้ง จำนวนเท่าไร ใครบ้าง)

ครู ศึกษานิเทศก์ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
รอง ผอ.สถานศึกษา และ ผอ.สถานศึกษา

ให้ นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวน 3 คน

ครู

โรงเรียน

(1) ผอ.สถานศึกษานั้น เป็นประธาน
- กรณี ผอ.สถานศึกษาไม่อาจประเมินได้ ให้แต่งตั้ง ผอ.สถานศึกษาใกล้เคียง หรือ ผอ.กอง สำนักศึกษา หน.ส่วนราชการด้านการศึกษาของ อปท.นั้นเป็นประธานแทน

(2) ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยเป็นศึกษานิเทศก์วิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชพ. หรือผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือผู้สอนในสถานศึกษาอื่นไม่ต่ำกว่า ชพ. หรือผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษาที่มีความรู้ความเหมาะสม 2 คน เป็นกรรมการ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(1) ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น เป็นประธาน
- กรณี ผอ.ศพด. ไม่อาจประเมินได้ ให้แต่งตั้ง ผอ.สถานศึกษา หรือ ผอ.ศพด. ใกล้เคียง หรือ ผอ.กอง สำนักศึกษา หน.ส่วนราชการด้านการศึกษาของ อปท.นั้นเป็นประธานแทน

(2) ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยเป็นศึกษานิเทศก์วิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชพ. หรือผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือผู้สอนในสถานศึกษาอื่นไม่ต่ำกว่า ชพ. หรือผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษาที่มีความรู้ความเหมาะสม 2 คน เป็นกรรมการ

การแต่งตั้ง คณะกรรมการอาจแต่งตั้งมากกว่า 1 คณะตามความเหมาะสม ให้คำนึงถึง วิชา/สาระ /กลุ่มสาระการเรียนรู้/จำนวน ครู และ บริบทของสถานศึกษา

ศึกษานิเทศก์

(1) ผอ.สำนักการศึกษา ผอ.กองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษานั้น เป็นประธาน

- กรณี ผอ.สำนักการศึกษา ผอ.กองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาไม่อาจประเมินได้ ให้แต่งตั้ง ผอ.สำนักการศึกษา ผอ.กองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษา ใกล้เคียงหรือ ปลัด อปท. นั้นเป็นประธานแทน

(2) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเหมาะสม 2 คน เป็นกรรมการ

ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(1) ผอ.สำนักการศึกษา ผอ.กองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษานั้น เป็นประธาน

- กรณี ผอ.สำนักการศึกษา ผอ.กองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาไม่อาจประเมินได้ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้ง ผอ.สำนักการศึกษา ผอ.กองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษา ใกล้เคียงหรือ ผอ.สถานศึกษาใกล้เคียง หรือ ปลัด อปท. นั้นเป็นประธานแทน

(2) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือ ผอ.สถานศึกษาจากสถานศึกษาอื่น ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ผอ.ชำนาญการพิเศษ หรือ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จาก ศพด.อื่น ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ผอ.ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเหมาะสม 2 คน เป็นกรรมการ

รอง ผอ.สถานศึกษา

(1) ผอ.สถานศึกษา นั้น เป็นประธาน

- กรณี ผอ.สถานศึกษานั้น ไม่อาจประเมินได้ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้ง ผอ.สถานศึกษาใกล้เคียง หรือผอ.สำนักการศึกษา ผอ.กองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษา นั้น หรือ ปลัด อปท. นั้นเป็นประธานแทน

(2) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือ ผอ.สถานศึกษาจากสถานศึกษาอื่น ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ผอ.ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเหมาะสม 2 คน เป็นกรรมการ

ผอ.สถานศึกษา

(1) ผอ.สำนักการศึกษา ผอ.กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา นั้น เป็นประธาน

- กรณี ผอ.สำนักการศึกษา ผอ.กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา นั้น ไม่อาจประเมินได้ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้ง ผอ.สำนักการศึกษา ผอ.กองการศึกษา หรือ หน.ส่วนราชการด้านการศึกษา ใกล้เคียง หรือ ปลัด อปท. นั้นเป็นประธานแทน

(2) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือ ผอ.สถานศึกษาอื่น ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ผอ.ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเหมาะสม 2 คน เป็นกรรมการ

องค์ประกอบที่ 4

เกณฑ์การประเมินผลการพัฒนางาน
(ผ่านเท่าไร ไม่ผ่านเท่าไร)

เกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาตนเองตามข้อตกลง

ครู
ศึกษานิเทศก์
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
รอง ผอ.สถานศึกษา
ผอ.สถานศึกษา

1. มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง “ผ่านเกณฑ์” จากคณะกรรมการ (3 คน) ผลของแต่ละคนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70
2. มีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.กลางกำหนด (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

คณะกรรมการ คนที่ 1	ให้คะแนน 80
คณะกรรมการ คนที่ 2	ให้คะแนน 90
คณะกรรมการ คนที่ 3	ให้คะแนน 78

คณะกรรมการ คนที่ 1	ให้คะแนน 90
คณะกรรมการ คนที่ 2	ให้คะแนน 65
คณะกรรมการ คนที่ 3	ให้คะแนน 75

ครูผู้ช่วย
ผ่านการประเมินอย่างเข้ม เป็นครู
2 พฤษภาคม 2566
ต้องทำ PA หรือไม่

ขั้นตอน PA

จัดทำข้อตกลงPA

แต่งตั้งคณะกรรมการ 3 คน

ประเมิน

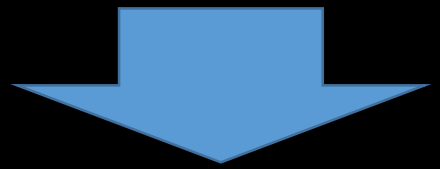
นำผลประเมินเข้าระบบ DPA ทุกรอบ หลัง 30 ก.ย.

นำผลไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนวิทยฐานะ

เรามาเขียน
ข้อตกลงในการพัฒนางาน
Performance Agreement : PA

กันดีกว่า เราจะเขียนอย่างไร กำหนดตัวชี้วัดอย่างไร

ก่อนเขียน PA สิ่งที่ควรคำนึงถึงสิ่งแรกคือ



ท่านดำรงตำแหน่งอะไร และวิทยฐานะใด

เลือกแบบ PA 1/ส/บส/ศน...ให้ถูกกับตำแหน่งตัวเอง

ความคาดหวังของตำแหน่ง และ ประเด็นความท้าทาย ของตำแหน่งครู แต่ละวิทยฐานะ สำหรับ PA

ไม่มีวิทยฐานะ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ
คาดหวังว่าสามารถ <u>ปรับประยุกต์</u> การเรียนรู้ได้ฯ จนเห็นผลลัพธ์กับผู้เรียนได้	คาดหวังว่าสามารถ <u>แก้ไขปัญหา</u> คุณภาพการเรียนของผู้เรียนได้	คาดหวังว่าสามารถ <u>ริเริ่มพัฒนา</u> คุณภาพการเรียนของผู้เรียนได้	คาดหวังว่าสามารถ <u>คิดค้นพัฒนานวัตกรรม</u> ปรับเปลี่ยนการเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้นได้	คาดหวังว่าสามารถ <u>คิดค้นนวัตกรรม เผยแพร่และขยายผล</u>ไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้

ส่วนที่ 1
ข้อตกลงการพัฒนางาน
ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
ตำแหน่งครู (ยังไม่มีวิทยฐานะ)

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

ผู้จัดทำข้อตกลง

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

ประเภทห้องเรียนที่จัดการเรียนรู้ (สามารถระบุได้มากกว่า ๑ ประเภทห้องเรียน ตามสภาพการจัดการเรียนรู้จริง)

- ☐ ห้องเรียนวิชาสามัญหรือวิชาพื้นฐาน
- ☐ ห้องเรียนปฐมวัย
- ☐ ห้องเรียนการศึกษาพิเศษ
- ☐ ห้องเรียนสายวิชาชีพ

ข้าพเจ้าขอแสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู (ยังไม่มีวิทยฐานะ) ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี ไว้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

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

๑.๑ ชั่วโมงสอนตามตารางสอน รวมจำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์ ดังนี้
- กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา.....จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์
- กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา.....จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์
- กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา.....จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

ฯลฯ

๑.๒ งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์
๑.๓ งานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์
๑.๔ งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

ผู้จัดทำเขียนข้อมูลส่วนตัว
ณ วันที่ทำข้อตกลง

ด้านภาระงานที่ ก.กลางกำหนด 4 ด้าน

1. ภาระงานด้านชั่วโมงกี่ชั่วโมง/สัปดาห์
2. การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน เช่น การจัดทำแผน การสร้างเครื่องมือ การสร้างพัฒนาสื่อ **PLC** กี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์
3. การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เช่น หัวหน้ากลุ่มงาน ประกันคุณภาพการศึกษา กี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์
4. งานตอบสนองนโยบายจุดเน้น ของรัฐบาล กระทรวง กรม หน่วยงาน กี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ส่วนที่ 1 ด้านที่ 1
ด้านการจัดการเรียนการสอน
8 ตัวชี้วัด

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนาตามข้อตกลงใน ๑ รอบการประเมิน (โปรดระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน (โปรดระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรดระบุ)
ด้านการจัดการเรียนรู้ 8 ตัวชี้วัด เขียนให้ครบทั้งหมด			
๑. ด้านการจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงการสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ การศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน และการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน	**1.1 ด้านการจัดการเรียนรู้** **ให้ถามตัวเองก่อนเสมอ** **1. ฉันจะทำอะไร** **2. ฉันจะทำอย่างไร** **3. ฉันมีแนวคิดวิธีการอย่างไรในการทำสิ่งนี้**	**ผู้เรียนได้อะไร** 1..... 2.....	**วัดผลอย่างไร** 1..... 2.....

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนาตามข้อตกลงใน ๑ รอบการประเมิน (โปรดระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน (โปรดระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรดระบุ)
๑. ด้านการจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงการสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ การศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน และการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน	**1.2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้**		
	ให้ถามตัวเองก่อนเสมอ 1. ฉันจะทำอะไร 2. ฉันจะทำอย่างไร 3. ฉันมีแนวคิดวิธีการอย่างไรในการทำสิ่งนี้	**ผู้เรียนได้อะไร** 1..... 2.....	**วัดผลอย่างไร** 1..... 2.....

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (โปรดระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (โปรดระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรดระบุ)
๑. ด้านการจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ การศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน และการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน	**1.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้**		
	ให้ถามตัวเองก่อนเสมอ **1. ฉันจะทำอะไร** **2. ฉันจะทำอย่างไร** **3. ฉันมีแนวคิดวิธีการอย่างไรในการทำสิ่งนี้**	**ผู้เรียนได้อะไร** 1..... 2.....	**วัดผลอย่างไร** 1..... 2.....

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (โปรดระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (โปรดระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรดระบุ)
๑. ด้านการจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ การศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน และการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน	**1.4 การสร้าง หรือพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้**		
	ให้ถามตัวเองก่อนเสมอ 1. ฉันจะทำอะไร 2. ฉันจะทำอย่างไร 3. ฉันมีแนวคิดวิธีการอย่างไรในการทำสิ่งนี้	**ผู้เรียนได้อะไร** 1..... 2.....	**วัดผลอย่างไร** 1..... 2.....

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (โปรดระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (โปรดระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรดระบุ)
๑. ด้านการจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ การศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน และการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน	**1.5 การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้**		
	ให้ถามตัวเองก่อนเสมอ **1. ฉันจะทำอะไร** **2. ฉันจะทำอย่างไร** **3. ฉันมีแนวคิดวิธีการอย่างไรในการทำสิ่งนี้**	**ผู้เรียนได้อะไร** 1..... 2.....	**วัดผลอย่างไร** 1..... 2.....

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (โปรดระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (โปรดระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรดระบุ)
๑. ด้านการจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ การศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน และการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน	**1.6 การศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา พัฒนาการเรียนรู้**		
	ให้ถามตัวเองก่อนเสมอ **1. ฉันจะทำอะไร** **2. ฉันจะทำอย่างไร** **3. ฉันมีแนวคิดวิธีการอย่างไรในการทำสิ่งนี้**	**ผู้เรียนได้อะไร** 1..... 2.....	**วัดผลอย่างไร** 1..... 2.....

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนาตามข้อตกลงใน ๑ รอบการประเมิน (โปรดระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน (โปรดระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรดระบุ)
๑. ด้านการจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงการสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ การศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน และการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน	**1.7 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน**		
	ให้ถามตัวเองก่อนเสมอ 1. ฉันจะทำอะไร 2. ฉันจะทำอย่างไร 3. ฉันมีแนวคิดวิธีการอย่างไรในการทำสิ่งนี้	**ผู้เรียนได้อะไร** 1..... 2.....	**วัดผลอย่างไร** 1..... 2.....

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนาตามข้อตกลงใน ๑ รอบการประเมิน (โปรดระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน (โปรดระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรดระบุ)
๑. ด้านการจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงการสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ การศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน และการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน	**1.8 อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน**		
	ให้ถามตัวเองก่อนเสมอ 1. ฉันจะทำอะไร 2. ฉันจะทำอย่างไร 3. ฉันมีแนวคิดวิธีการอย่างไรในการทำสิ่งนี้	**ผู้เรียนได้อะไร** 1..... 2.....	**วัดผลอย่างไร** 1..... 2.....

ส่วนที่ 1 ด้านที่ 2
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน
การจัดการเรียนรู้ 4 ตัวชี้วัด

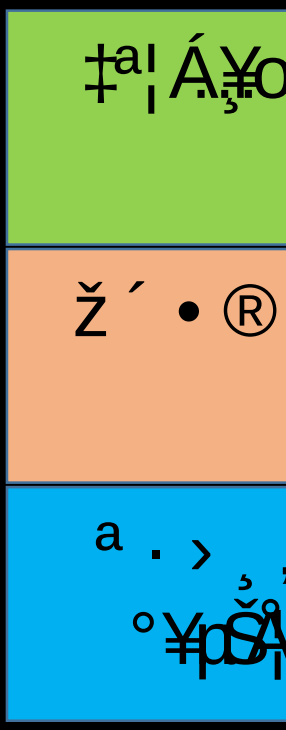
ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนาตามข้อตกลงใน ๑ รอบการประเมิน (โปรดระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน (โปรดระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรดระบุ)
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มี 4 ตัวชี้วัด เขียนให้ครบทั้งหมด			
๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา การดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย และหรือ	2.1 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนรายวิชา ให้ถามตัวเองก่อนเสมอ 1. ฉันจะทำอะไร 2. ฉันจะทำอย่างไร 3. ฉันมีแนวคิดวิธีการอย่างไรในการทำสิ่งนี้	ผู้เรียนได้อะไร 1..... 2.....	วัดผลอย่างไร 1..... 2.....

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนาตามข้อตกลงใน ๑ รอบการประเมิน (โปรดระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน (โปรดระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรดระบุ)
๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา การดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย และหรือ	**2.2 การดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน**		
	ให้ถามตัวเองก่อนเสมอ 1. ฉันจะทำอะไร 2. ฉันจะทำอย่างไร 3. ฉันมีแนวคิดวิธีการอย่างไรในการทำสิ่งนี้	**ผู้เรียนได้อะไร** 1..... 2.....	**วัดผลอย่างไร** 1..... 2.....

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนาตามข้อตกลงใน ๑ รอบการประเมิน (โปรดระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน (โปรดระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรดระบุ)
๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา การดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย และหรือ	**ให้ถามตัวเองก่อนเสมอ** 1. ฉันจะทำอะไร	**ผู้เรียนได้อะไร** 1..... 2.....	**วัดผลอย่างไร** 1..... 2.....

ส่วนที่ 1 ด้านที่ 3
ด้านการพัฒนาตนเองและ

ผู้เรียนได้อะไรฟ้ด้


‡ª¦Á¥o
Ž´•®
ª ·›
°¥p

การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

ครู / ศึกษานิเทศก์ / ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก /รอง ผอ.สถานศึกษา / ผอ.สถานศึกษา

การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น 5 องค์ประกอบ

1. คุณสมบัติผู้รับการประเมิน
2. การประเมินผลงานแต่ละวิทยฐานะ
3. คณะกรรมการประเมินผลงาน
4. เกณฑ์การตัดสินการประเมินผลงาน
5. การแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

องค์ประกอบที่ 1

คุณสมบัติผู้ขอรับการประเมิน

- กรณีปกติ
- กรณีลดระยะเวลา
- กรณี 3 จังหวัดชายแดนใต้

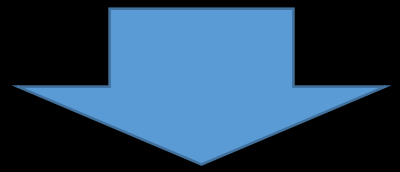
คุณสมบัติกรณีปกติ

ระยะเวลา	การพัฒนางาน	วินัย/จรรยาบรรณ
ดำรงตำแหน่งหรือดำรงตำแหน่งปัจจุบันมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี ติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นตามที่ ก.กลาง เทียบเท่า	มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง 3 รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.กลางกำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70	ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง 4 ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดจรรยาบรรณทางวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์

คุณสมบัติกรณีลดระยะเวลา

ระยะเวลา	การพัฒนางาน	วินัย/จรรยาบรรณ
ดำรงตำแหน่งหรือดำรงตำแหน่งปัจจุบันมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี ติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นตามที่ ก.กลาง เทียบเท่า	มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง 2 รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.กลางกำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70	ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง 3 ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดจรรยาบรรณทางวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์

คุณสมบัติกรณีลดระยะเวลา



ลดระยะเวลาได้ ต้องเข้าเงื่อนไขอะไรบ้าง
ลดได้กี่ปี

เงื่อนไขการลดระยะเวลา เข้าข้อใดข้อหนึ่งดังนี้

1. ทาง ภาษาต่างประเทศ
2. ในสถานศึกษา พื้นที่พิเศษ
3. การพัฒนาตนเอง ต่อเนื่อง
4. ผ่านการประเมิน สมรรถนะฯ

ทั้งนี้ผู้มีคุณสมบัติ 1 – 4 ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานติดต่อกัน ดีเด่น 4 รอบการประเมิน

คุณสมบัติแต่ละข้อ 1 – 4 มีเงื่อนไขอะไรบ้าง

เงื่อนไขที่ 1 ทางภาษาต่างประเทศ

เป็นผู้มีความสามารถทาง
ภาษาต่างประเทศ
สูงกว่าระดับ B 1

หรือสำหรับครูผู้สอนในกลุ่มสาระ
ภาษาต่างประเทศ
มีผลทดสอบสูงกว่า B 2

เกณฑ์ทดสอบ B 1 B 2 โดยเทียบเกณฑ์ผลการทดสอบ CEFR
อายุไม่เกิน 2 ปี นับถึงวันยื่นคำขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

Common European Framework of Reference for Languages (CEFR)

คือมาตรฐานสากลที่ใช้อธิบายระดับความเชี่ยวชาญทางภาษา CEFR ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในทวีปยุโรป และมีการยอมรับเพิ่มมากขึ้นทั่วโลก

มี 6 ระดับ

A1
ระดับเริ่มต้น

EF SET
1-30

A2
ระดับต้น

EF SET
31-40

B1
ระดับกลาง

EF SET
41-50

B2
ระดับกลางสูง

EF SET
51-60

C1
ระดับสูง

EF SET
61-70

C2
ระดับชำนาญ

EF SET
71-100

เงื่อนไขที่ 2 ในสถานศึกษาพื้นที่พิเศษ

ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษที่อยู่ในพื้นที่ยากลำบาก ไม่สามารถเดินทางด้วยพาหนะใดๆได้สะดวกทั้งปีหรือพื้นที่ที่เสี่ยงต่อความมั่นคงของประเทศ หรือเหตุอื่นตามที่ ก.กลางกำหนด

เกาะ | หุบเขา | ภูเขาสูง | เชิงเขา

ต้องปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่พิเศษไม่น้อยกว่า 3 ปีนับถึงวันที่ยื่นขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ (กรณีพื้นที่พิเศษ ไม่รวมผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์)

เงื่อนไขที่ 3 การพัฒนาตนเองต่อเนื่อง

ครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	ศึกษานิเทศก์
ได้รับคุณวุฒิสูงขึ้นในระดับ ป.โท หรือ ป.เอก ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ (ยกเว้นสาขาบริหารการศึกษา)	ได้รับคุณวุฒิที่สูงขึ้นในระดับ ป.เอก ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการศึกษา	ได้รับคุณวุฒิที่สูงขึ้นในระดับ ป.เอก ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการศึกษา

ต้องเป็นวุฒิ ที่ ก.กลางรับรอง และเป็นวุฒิระดับสูงสุดของผู้ที่ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะเท่านั้น ไม่ให้เอาวุฒิระดับเดียวกันมาใช้ซ้ำอีก

เงื่อนไขที่ 4 ผ่านการประเมินสมรรถนะ (อาชีวะ)

เป็นผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพชั้น 8
(กรอบคุณวุฒิแห่งชาติระดับ 8 ได้รับการรับรองจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ)

นำมาลดระยะเวลา
ได้เพียงครั้งเดียว

ไม่ให้นำมาใช้สำหรับผู้ดำรง
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

คุณสมบัติกรณี 3 จังหวัดชายแดนใต้

จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา
(สงขลาเฉพาะพื้นที่อำเภอ เทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ)

ใช้เฉพาะการประเมิน

วิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

กรณี 3 จังหวัดชายแดนใต้
(เฉพาะประเมิน ชำนาญการและชำนาญการพิเศษ)

ระยะเวลา

ดำรงตำแหน่งหรือดำรงตำแหน่งปัจจุบันมาแล้ว<u>ไม่น้อยกว่า 2 ปี</u> ติดต่อกันหรือดำรงตำแหน่งอื่นตามที่ ก.กลาง เทียบเท่า โดยต้อง.....

ต้องปฏิบัติงานในพื้นที่..... <u>ไม่น้อยกว่า 1 ปี</u> นับถึงวันที่ยื่นขอ

การพัฒนางาน

มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลา <u>ย้อนหลัง 1 รอบการประเมิน</u> โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.กลางกำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70

วินัย/จรรยาบรรณ

ในช่วง<u>ระยะเวลาย้อนหลัง 2 ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าภาคทัณฑ์</u> หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดจรรยาบรรณทางวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์

สรุปคุณสมบัติ

ระยะเวลา	ผลการประเมิน	จรรยาบรรณ วิชาชีพ
คุณสมบัติ 4 ปี (เวลาปกติ)	ใช้ผลการประเมิน 3 รอบ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70	3 ปีย้อนหลัง ไม่ถูกลงทัณฑ์หนักกว่าภาคทัณฑ์
คุณสมบัติ 3 ปี (ลดระยะเวลา)	ใช้ผลการประเมิน 2 รอบ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70	2 ปีย้อนหลัง ไม่ถูกลงทัณฑ์หนักกว่าภาคทัณฑ์
คุณสมบัติ 2 ปี (พื้นที่ 3 จังหวัด)	ใช้ผลการประเมิน 1 รอบ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70	1 ปีย้อนหลัง ไม่ถูกลงทัณฑ์หนักกว่าภาคทัณฑ์

องค์ประกอบที่ 2

การประเมินผลงานแต่ละวิทยฐานะ (แต่ละวิทยฐานะประเมินอะไร)

การประเมินผลงานแต่ละวิทยฐานะ

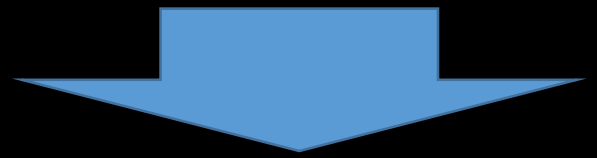
วิทยฐานะชำนาญการ
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ผ่านการประเมิน 2 ด้าน

วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

ผ่านการประเมิน 3 ด้าน

วิทยฐานะชำนาญการ
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ



ผ่านการประเมิน 2 ด้าน
แต่ละคนต้องผ่านด้านใดบ้าง?

วิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน 2 ด้าน ดังนี้

ครู	**ด้านที่ 1 ด้านทักษะการจัดการเรียนการสอนและการจัดการชั้นเรียน**
	ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
ศึกษานิเทศก์	**ด้านที่ 1 ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา**
	ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศศึกษา
ผอ.ศพด. /รอง ผอ. สถานศึกษา / ผอ.สถานศึกษา	**ด้านที่ 1 ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร**
	ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

วิทยฐานะชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ตอนนี้รู้แล้ว ว่าต้องผ่าน 2 ด้าน

แต่ละด้าน เขาให้ทำอะไร

ด้านที่ 1 ทำอะไร

ด้านที่ 2 ทำอะไร

ครู(ชก/ชพ)

1. แผนการจัดการเรียนรู้ ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ตามที่ปรากฏในไฟล์ วีดีทัศน์การสอนในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ผู้ขอได้จัดทำขึ้นและนำไปใช้ในช่วงที่ดำรงตำแหน่งครูหรือวิทยฐานะครูชำนาญการ แล้วแต่กรณี

ด้านที่ 1 ด้านทักษะการจัดการเรียนการสอนและการจัดการชั้นเรียน

2. ไฟล์วีดีทัศน์ 2 ไฟล์

2.1 ไฟล์วีดีทัศน์บันทึกการสอนที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับแผนฯ ที่เสนอข้อ 1 โดยมีรู้แบบตามที่ ก.กลางกำหนด (ไม่เกิน 50 นาที)

2.2 ไฟล์วีดีทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ข้อ1 (ไม่เกิน 10 นาที)

ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

พิจารณาจากผลงาน หรือผลการปฏิบัติงานของผู้เรียนที่ปรากฏในภายหลังการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนตามไฟล์ วีดีทัศน์บันทึกการสอนที่เสนอในด้านที่ 1 โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล เช่น ไฟล์วีทีทัศน์ ไฟล์ภาพ หรือไฟล์ PDF

ผอ.ศพด.รอง ผอ./ผอ. สถานศึกษา (ชก/ชพ)

ด้านที่ 1 ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมการบริหาร

1.รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ นวัตกรรม ตามโครงการแผนพัฒนาสถานศึกษา เป็นไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งหรือดำรงวิทยฐานะ แล้วแต่กรณี

2.นำเสนอผลการพัฒนา ฯลฯ ตามข้อ 1 โดยแสดงให้เห็นสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะ ที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น จากการดำเนินการส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา จัดทำเป็นไฟล์ วีดีทัศน์ 1 ไฟล์ (ไม่เกิน 15 นาที)

ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

พิจารณาจากผลงาน หรือผลการปฏิบัติของครู หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ที่เปลี่ยนแปลง พัฒนาในทางที่ดีขึ้น เป็นต้นแบบ ส่งผลคุณภาพตามด้านที่ 1 โดยจัดทำเป็นไฟล์ วีดีทัศน์ 1 ไฟล์ (ไม่เกิน 10 นาที)

ศึกษานิเทศก์(ชก/ชพ)

ด้านที่ 1 ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีการนิเทศศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา

1. รายงานผลการดำเนินการตามแผนนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม ฯลฯ ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งผู้ขอให้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศศึกษาจริงในช่วงดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หรือ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ แล้วแต่กรณี

2. การนำเสนอการพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม ฯลฯ ตามโครงการแผนการนิเทศศึกษาข้อ 1 โดยให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินโครงการ ซึ่งสะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้ การจัดการศึกษา การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน เป็นไฟล์ วีดีทัศน์ 1 ไฟล์ (ไม่เกิน 15 นาที)

ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศศึกษา

พิจารณาจากผลงาน หรือ ผลการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ ที่สะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนการสอนหรือการจัดการศึกษา หรือผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่พัฒนาเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนที่เสนอในด้านที่ 1 นำเสนอเป็นไฟล์วีดีทัศน์ 1 ไฟล์ (ไม่เกิน 10 นาที)

วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

วิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ

ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน ดังนี้

ครู

- ด้านที่ 1 ด้านทักษะการจัดการเรียนการสอนและการจัดการชั้นเรียน
- ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
- ด้านที่ 3 ด้านผลงานทางวิชาการ

ศึกษานิเทศก์

- ด้านที่ 1 ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา
- ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศศึกษา
- ด้านที่ 3 ด้านผลงานทางวิชาการ

ผอ.ศพด. /รอง ผอ. สถานศึกษา / ผอ.สถานศึกษา

- ด้านที่ 1 ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร
- ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา
- ด้านที่ 3 ด้านผลงานทางวิชาการ

ครู (ชช/ชช.พิเศษ)

ด้านที่ 1 ด้านทักษะการจัดการเรียนการสอนและการจัดการชั้นเรียน	เช่นเดียวกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ
ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	เช่นเดียวกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ
ด้านที่ 3 ด้านผลงานทางวิชาการ	ครูเชี่ยวชาญ เป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ หรือนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ที่เสนอถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน 1 รายการ รูปแบบ ไฟล์ PDF
	ครูเชี่ยวชาญพิเศษ (ผลงานเช่นเดียวกับครูเชี่ยวชาญ) และได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการ ในฐานข้อมูลศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai-journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม1หรือกลุ่ม 2 โดยให้ส่งบทความที่ตีพิมพ์ เป็นไฟล์ PDF ด้วย

ศึกษานิเทศก์ (ชช/ชช.พิเศษ)

ด้านที่ 1 ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีการนิเทศศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา

เช่นเดียวกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศศึกษา

เช่นเดียวกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ 3 ด้านผลงานทางวิชาการ

ระดับเชี่ยวชาญ เป็นผลงานวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนานิเทศการศึกษา และนวัตกรรมทางการนิเทศการศึกษาที่เสนอถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน 1 รายการ รูปแบบ ไฟล์ PDF

ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (ผลงานเช่นเดียวกับเชี่ยวชาญ) และได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการ ในฐานข้อมูลศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai-journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม1หรือกลุ่ม 2 โดยให้ส่งบทความที่ตีพิมพ์ เป็นไฟล์ PDF ด้วย ทั้งนี้ต้องเป็นผลงานในช่วงดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงตำแหน่งอยู่ (ย้อนหลัง 4 ปี หรือ 3 ปี) ไม่เป็นผลงานเพื่อรับปริญญา ที่เคยใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง หรือวิทยฐานะมาแล้ว

ผอ.ศพด. /รอง ผอ.สถานศึกษา /ผอ.สถานศึกษา (ชช/ชช.พิเศษ)

ด้านที่ 1 ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมการบริหาร

เช่นเดียวกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

เช่นเดียวกับวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ 3 ด้านผลงานทางวิชาการ

ระดับเชี่ยวชาญ เป็นผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา และนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษาที่เสนอถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน 1 รายการ รูปแบบ ไฟล์ PDF

ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (ผลงานเช่นเดียวกับเชี่ยวชาญ) และได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการ ในฐานข้อมูลศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai-journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม1หรือกลุ่ม 2 โดยให้ส่งบทความที่ตีพิมพ์ เป็นไฟล์ PDF ด้วย ทั้งนี้ต้องเป็นผลงานในช่วงดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงตำแหน่งอยู่(ย้อนหลัง 4 ปีหรือ 3 ปี) ไม่เป็นผลงานเพื่อรับปริญญา ที่เคยใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง หรือวิทยฐานะมาแล้ว

****ผอ.ศพด. และ รอง ผอ.สถานศึกษา ขอรับการประเมินได้เฉพาะวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

คณะกรรมการประเมินผลงาน

แต่งตั้งใคร ใครเป็นคนแต่งตั้ง

คณะกรรมการประเมินผลงาน

ให้ นายก อปท. แต่งตั้งจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด 3 คน ต่อผู้ขอ 1 ราย ทั้งนี้การกำหนดรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ และการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ให้ดำเนินการผ่านระบบ DPA ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนด

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง

มาดูอะไร มาประเมินอะไร

คณะกรรมการประเมินวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

ครู	ด้านที่ 1 ด้านทักษะการจัดการเรียนการสอนและการจัดการชั้นเรียน
	ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
ศึกษานิเทศก์	ด้านที่ 1 ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา
	ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศศึกษา
ผอ.ศพด. /รอง ผอ. สถานศึกษา / ผอ.สถานศึกษา	ด้านที่ 1 ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร
	ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

คณะกรรมการประเมินวิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ

ครู	ด้านที่ 1 ด้านทักษะการจัดการเรียนการสอนและการจัดการชั้นเรียน
	ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
	ด้านที่ 3 ด้านผลงานทางวิชาการ
ศึกษานิเทศก์	ด้านที่ 1 ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา
	ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศศึกษา
	ด้านที่ 3 ด้านผลงานทางวิชาการ
ผอ.ศพด. /รอง ผอ. สถานศึกษา / ผอ.สถานศึกษา	ด้านที่ 1 ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร
	ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา
	ด้านที่ 3 ด้านผลงานทางวิชาการ

***ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ รอง ผอ.สถานศึกษา เฉพาะวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินการประเมินผลงาน

ตำแหน่ง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ
ครู ศึกษานิเทศก์ ผอ.ศพด. รอง ผอ.ฯ ผอ.สถานศึกษา	ด้านที่ 1 และ ด้านที่ 2	ด้านที่ 1 และ ด้านที่ 2	ด้านที่ 1 ด้านที่ 2 และด้านที่ 3	ด้านที่ 1 ด้านที่ 2 และด้านที่ 3
	ต้องได้คะแนนจากคณะกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65	ต้องได้คะแนนจากคณะกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70	ต้องได้คะแนนจากคณะกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75	ต้องได้คะแนนจากคณะกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

<u>หมายเหตุ</u>

ผอ.ศพด. รอง ผอ.ฯ ประเมินถึง เชี่ยวชาญ

คณะกรรมการประเมินเสร็จแล้ว

นำผลการประเมินเข้าระบบ DPA เพื่อแจ้งผลประเมินกลับ

การแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

ให้ นายก อปท. โดยความเห็นชอบ ก.จังหวัด ออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานครู ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษานั้น หรือ สำนักการศึกษา กองการศึกษา ส่วนราชการด้านการศึกษา นั้น นำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA ครบถ้วนสมบูรณ์

กรณีปรับปรุงผลงานด้านวิชาการ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ถานศึกษานั้น หรือสำนักการศึกษา กองการศึกษา ส่วนราชการด้านการศึกษา นั้น นำข้อมูลผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

สรุปการยื่น
คำขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

ขั้นตอน
คำขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

เจ้าตัวตรวจสอบคุณสมบัติตัวเอง
ยื่นได้ตลอดปี ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ

นำข้อมูลเข้าระบบ DPA
แสกนคำขอ+แบบประเมิน+แบบสรุป
+คลิปตามเงื่อนไข

ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบ

แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ระบบ DPA จะสุ่มคณะกรรมการเอง แจ้งเตือนทางเมลย์คณะกรรมการ ไม่รู้ตัวคณะกรรมการ

คณะกรรมการประเมินเสร็จ ส่งผลการประเมินเข้าไปที่ ระบบ DPA

นายกออกคำสั่งแต่งตั้ง
ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

อปท. เสนอขอความเห็นชอบ ก.จังหวัด ให้เลื่อนวิทยฐานะ
(ชก./ชพ. จบที่ ก.จังหวัด หากเป็น ชช/ชช.พิเศษ ก.กลาง)

วิทยฐานะ

STARFISH LABZ

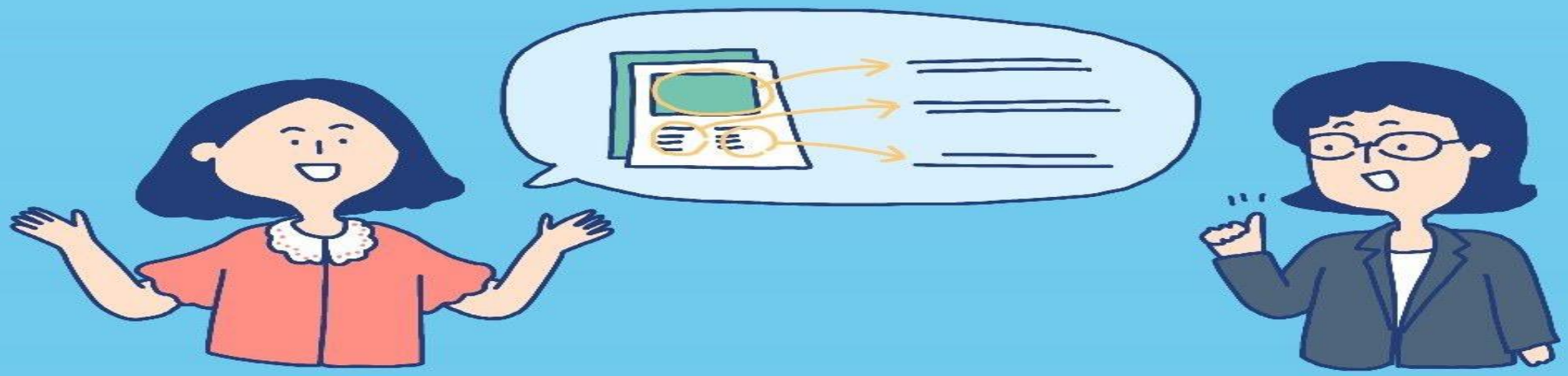
สิ่งที่มักเข้าใจผิด

1 ตัวชี้วัด = 1 ชิ้นงาน

สิ่งที่ถูกต้อง

ไม่จำเป็น ครูสามารถออกแบบ
ให้ 1 ชิ้นงาน บูรณาการตอบโจทย์หลายตัวชี้วัดได้

แต่ต้องอธิบายให้คณะกรรมการเข้าใจได้ว่าเป็นผลลัพธ์ของตัวชี้วัดใด



สิ่งที่มักเข้าใจผิด

เปลี่ยนประเด็นท้าทายระหว่างเทอมไม่ได้

สิ่งที่ถูกต้อง

สามารถเปลี่ยนประเด็นท้าทายได้
หากปัญหาของนักเรียน(กลุ่มเป้าหมาย)มีการเปลี่ยนแปลง

แต่ต้องมีการพูดคุยกับผู้อำนวยการ เพื่อทำข้อตกลงใหม่

STARFISH LABZ

สิ่งที่มักเข้าใจผิด

ต้องทำคลิปทุกปี

สิ่งที่ถูกต้อง

คลิปวีดิโอไม่ต้องส่งทุกปี ไม่ต้องลงในระบบ DPA ทุกปี แต่ควรถ่ายเก็บไว้ ทุกเทอม ทุกปี เพื่อเอาไว้เลือกคลิป ที่ดีที่สุด สมบูรณ์ที่สุด เหมาะสมที่สุด ที่จะใช้ส่งเพื่อขอรับการประเมินผลงาน

สิ่งที่ต้องลงในระบบ DPA ทุกปี คือ ผลประเมิน PA

การดำเนินการ
ระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

1 ถ้ายื่นคำขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์เดิม หลักเกณฑ์ 2550 หรือ 2561

ถ้ายื่นก่อน 1 ตุลาคม 2565

ถ้ายังไม่แล้วเสร็จให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จ

ผู้ที่อยู่ในระหว่างการปรับปรุงแก้ไขผลงานให้ดำเนินการต่อไปให้แล้วเสร็จ

ถ้าประสงค์ไม่ยื่นแบบเดิมต่อไปแล้วให้มีหนังสือยกเลิก

2

ถ้ายื่นคำขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์เดิม หลักเกณฑ์ 2550 ในช่วงเปลี่ยนผ่าน 2561 ไปแล้ว

แต่ไม่ได้ใช้สิทธิ์การยื่นช่วงเปลี่ยนผ่าน ตามเกณฑ์ 2561

จะไม่มีสิทธิ์ใช้เกณฑ์ 2550 ได้อีก

3

ถ้าจะขอมีหรือเลื่อนตามหลักเกณฑ์ 2550 หรือ 2561 ให้ยื่นคำขอให้ 1 ครั้ง 1 ระดับ ดังนี้

หลักเกณฑ์ 2550	หลักเกณฑ์ 2561	ศึกษานิเทศก์/รอง ผอ./ผอ.
ถ้าครูมีคุณสมบัติครบถ้วน ภายใน 30 กันยายน 2566 ให้ยื่นคำขอมีหรือเลื่อน ภายใน 31 ตุลาคม 2566	ถ้าครูมีคุณสมบัติครบถ้วน ภายใน 30 กันยายน 2566 ให้ยื่นคำขอมีหรือเลื่อน ภายใน 31 ตุลาคม 2566	ดำรงตำแหน่งก่อน 1 ตุลาคม 2565 ขอมีหรือเลื่อนตามหลักเกณฑ์ 2550 มีคุณสมบัติครบก่อน 1 ตุลาคม 2565 หรือ 1 ตุลาคม 2565 เป็นต้นไป ให้ยื่น 1 ครั้ง 1 ระดับ ในห้วงแรก ภายหลังที่คุณสมบัติครบ

4 ลูกผสมระหว่าง

หลักเกณฑ์ 2550	+	หลักเกณฑ์ 2565
ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (วฐ.2 /วฐ.2/1)		เกณฑ์ PA

ผู้ประสงค์ขอมีหรือเลื่อนตามเกณฑ์ 2565 (ลูกผสม)

คุณสมบัติครบถ้วน ตามเกณฑ์ 2550
ภายหลัง 30 กันยายน 2566

นำผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง 2 ปี ติดต่อกันนับถึง
วันที่ยื่นคำขอ (ตามแบบ วฐ.2 หรือ วฐ.2/1)
ที่ผ่านเกณฑ์ ตามเกณฑ์ 2550 รวมกับ PA ได้ 1 ครั้ง แต่ละกรณีดังนี้

เช่น ยื่นคำขอในปี งบประมาณ 2567

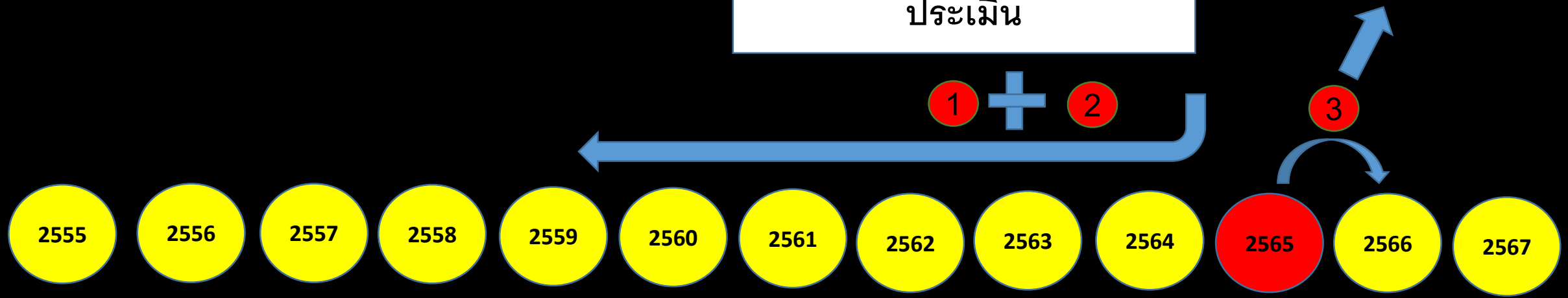
ปีการศึกษา 25..+25.. 2 ปีติดต่อกัน	ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ วฐ2 หรือ วฐ.2/1
	ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ วฐ2 หรือ วฐ.2/1
ปีงบประมาณ 2566	1 ต.ค.65 – 30 ก.ย.66 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 1

ยื่นคำขอปีงบประมาณ 2567 (ตั้งแต่ 1 ต.ค.2566 – 30 ก.ย.2567)

กรณียื่น 2567

หลักเกณฑ์ 2550
ผลการประเมิน
2 ปี ติดต่อกันนับถึงวัน
ประเมิน

PA ปีแรก



ครู คศ. 1 / 2 / 3 แล้วแต่กรณี

ปี งบประมาณ
2566
เริ่ม PA

ยื่นขอปีงบ 2567
1 ต.ค.66
เป็นต้นไป

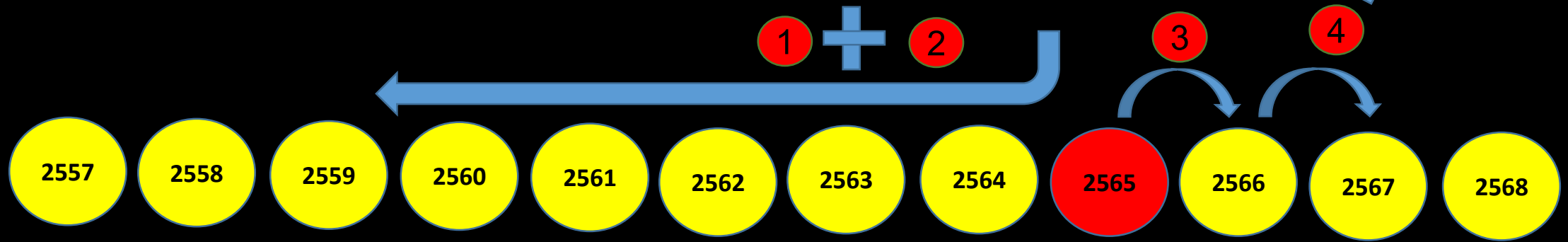
เช่น ยื่นคำขอในปี งบประมาณ 2568

ปีการศึกษา 25..+25.. 2 ปีติดต่อกัน	ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ วฐ2 หรือ วฐ.2/1
	ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ วฐ2 หรือ วฐ.2/1
ปีงบประมาณ 2566	1 ต.ค.65 – 30 ก.ย.66 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 1
ปีงบประมาณ 2567	1 ต.ค.66 – 30 ก.ย.67 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 2

ยื่นคำขอปีงบประมาณ 2568 (ตั้งแต่ 1 ต.ค.2567 – 30 ก.ย.2568)

กรณียื่น 2568

หลักเกณฑ์ 2550
ผลการประเมิน
2 ปี ติดต่อกันนับถึงวัน
ประเมิน



PA รอบ 1

PA รอบ 2

ครู คศ. 1 / 2 / 3 แล้วแต่กรณี

ปี งบประมาณ
2566 เริ่ม **PA**

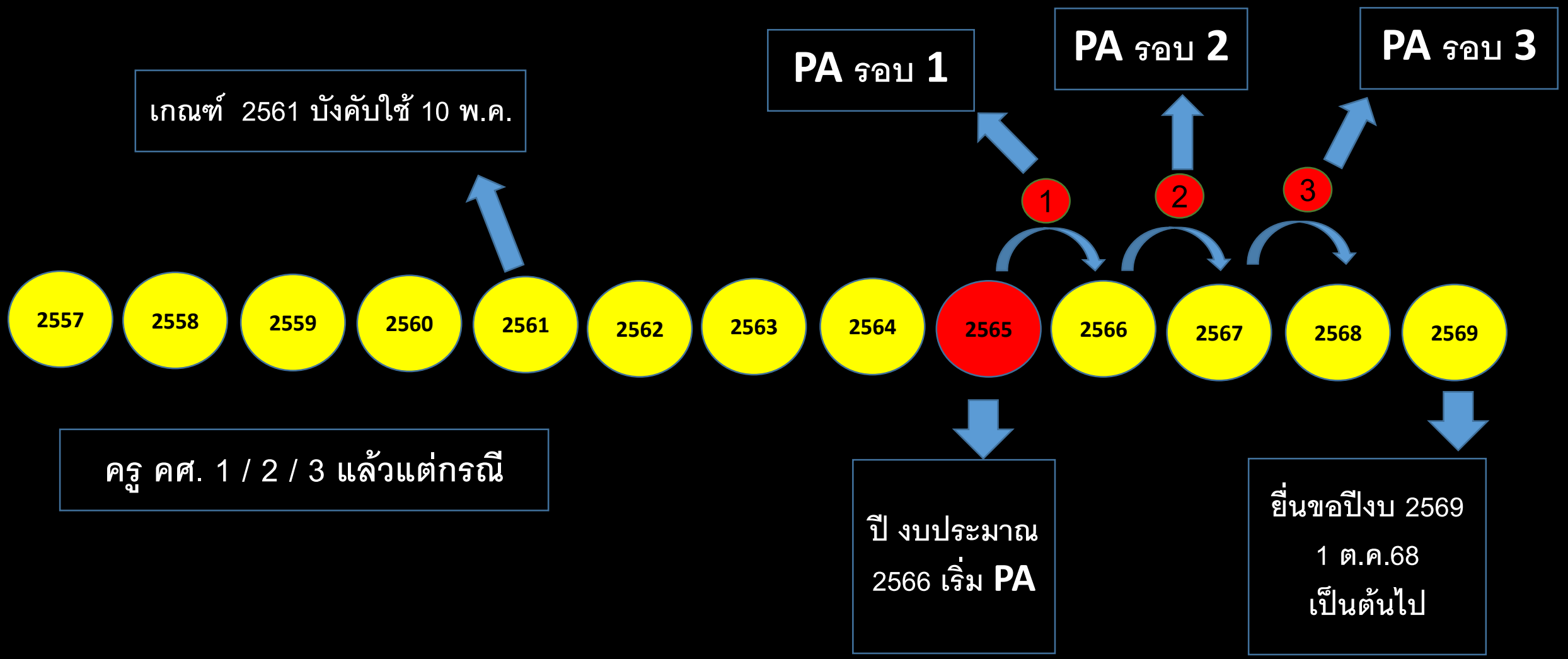
ยื่นขอปีงบ 2568
1 ต.ค.67
เป็นต้นไป

เช่น ยื่นคำขอในปี งบประมาณ 2569

ปีงบประมาณ 2566	1 ต.ค.65 – 30 ก.ย.66 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 1
ปีงบประมาณ 2567	1 ต.ค.66 – 30 ก.ย.67 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 2
ปีงบประมาณ 2568	1 ต.ค.67 – 30 ก.ย.68 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 3

ยื่นคำขอปีงบประมาณ 2569 (ตั้งแต่ 1 ต.ค.2567 – 30 ก.ย.2568)

กรณียื่น 2569


เกณฑ์ 2561 บังคับใช้ 10 พ.ค.
PA รอบ 1
PA รอบ 2
PA รอบ 3
1
2
3
2557
2558
2559
2560
2561
2562
2563
2564
2565
2566
2567
2568
2569
ครู คศ. 1 / 2 / 3 แล้วแต่กรณี
ปี งบประมาณ 2566 เริ่ม PA
ยื่นขอปีงบ 2569 1 ต.ค.68 เป็นต้นไป

5 ลูกผสมระหว่าง

หลักเกณฑ์ 2561	+	หลักเกณฑ์ 2565
ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ 3 ด้าน 13 ตัวชี้วัด (วฐ.2)		เกณฑ์ PA

ผู้ประสงค์ขอมีหรือเลื่อนตามเกณฑ์ 2565 (ลูกผสม)

คุณสมบัติครบถ้วน ตามเกณฑ์ 2561
ภายหลัง 30 กันยายน 2566

นำผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ 3 ด้าน 13 ตัวชี้วัด ที่ผ่านเกณฑ์
ตามเกณฑ์ 2561 รวมกับ PA ได้ 1 ครั้ง 1 ระดับ

เช่น ยื่นคำขอในปี งบประมาณ 2567

ปีการศึกษา 25...	→	3 ด้าน 13 ตัวชี้วัดที่ผ่านเกณฑ์ ตามแบบ วฐ.2
ปีการศึกษา 25...	→	3 ด้าน 13 ตัวชี้วัดที่ผ่านเกณฑ์ ตามแบบ วฐ.2
ปีงบประมาณ 2566	→	1 ต.ค.65 – 30 ก.ย.66 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 1

ยื่นคำขอปีงบประมาณ 2567 (ตั้งแต่ 1 ต.ค.2566 – 30 ก.ย.2567)

กรณียื่น 2567

หลักเกณฑ์ 2561
ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติ
หน้าที่ 3 ด้าน 13 ตัวชี้วัด
ย้อนหลัง 2 ปีการศึกษา
(รอบ 1 และรอบที่ 2)
เกณฑ์ 2561 บังคับใช้ 10 พ.ค.
PA ปีแรก
1
2
3
2555
2556
2557
2558
2559
2560
2561
2562
2563
2564
2565
2566
2567
ครู คศ. 1 / 2 / 3 แล้วแต่กรณี
ปี งบประมาณ
2566
เริ่ม PA
ยื่นขอปีงบ 2567
1 ต.ค.66
เป็นต้นไป

เช่น ยื่นคำขอในปี งบประมาณ 2568

ปีการศึกษา 25...	3 ด้าน 13 ตัวชี้วัดที่ผ่านเกณฑ์ ตามแบบ วฐ.2
ปีงบประมาณ 2566	1 ต.ค.65 – 30 ก.ย.66 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 1
ปีงบประมาณ 2567	1 ต.ค.66 – 30 ก.ย.67 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 2

ยื่นคำขอปีงบประมาณ 2568 (ตั้งแต่ 1 ต.ค.2567 – 30 ก.ย.2568)

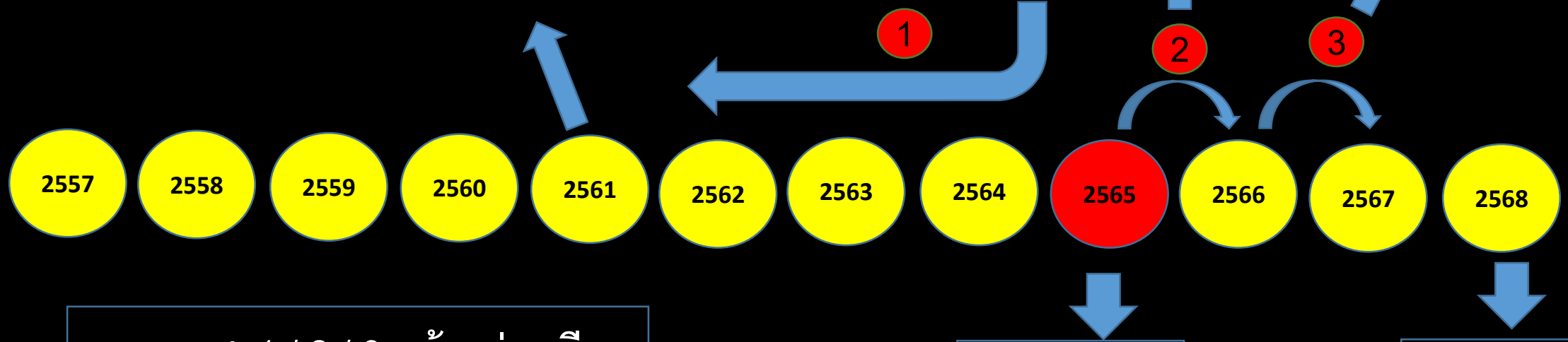
กรณียื่น 2568

หลักเกณฑ์ 2561
ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติ
หน้าที่ 3 ด้าน 13 ตัวชี้วัด
ย้อนหลัง 1 ปีการศึกษา
(รอบที่ 1)

เกณฑ์ 2561 บังคับใช้ 10 พ.ค.

PA รอบ 1

PA รอบ 2



ครู คศ. 1 / 2 / 3 แล้วแต่กรณี

ปี งบประมาณ
2566 เริ่ม PA

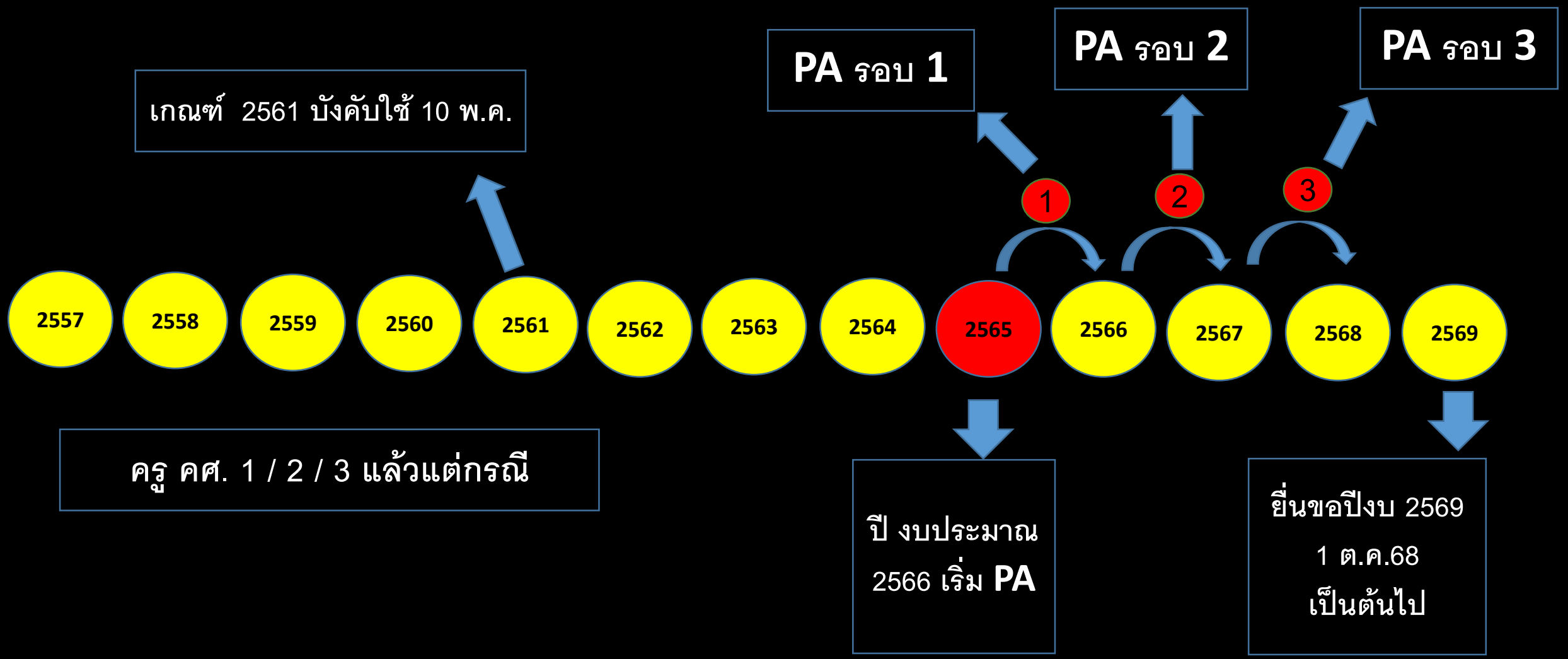
ยื่นขอปีงบ 2568
1 ต.ค.67
เป็นต้นไป

เช่น ยื่นคำขอในปี งบประมาณ 2569

ปีงบประมาณ 2566	1 ต.ค.65 – 30 ก.ย.66 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 1
ปีงบประมาณ 2567	1 ต.ค.66 – 30 ก.ย.67 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 2
ปีงบประมาณ 2568	1 ต.ค.67 – 30 ก.ย.68 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 3

ยื่นคำขอปีงบประมาณ 2569 (ตั้งแต่ 1 ต.ค.2567 – 30 ก.ย.2568)

กรณียื่น 2569


เกณฑ์ 2561 บังคับใช้ 10 พ.ค.
PA รอบ 1
PA รอบ 2
PA รอบ 3
1
2
3
2557
2558
2559
2560
2561
2562
2563
2564
2565
2566
2567
2568
2569
ครู คศ. 1 / 2 / 3 แล้วแต่กรณี
ปี งบประมาณ 2566 เริ่ม PA
ยื่นขอปีงบ 2569 1 ต.ค.68 เป็นต้นไป

ศึกษานิเทศก์
รอง ผู้บริหารสถานศึกษา
ผู้อำนวยการสถานศึกษา
(ดำรงตำแหน่งก่อน 1 ตุลาคม 2565)

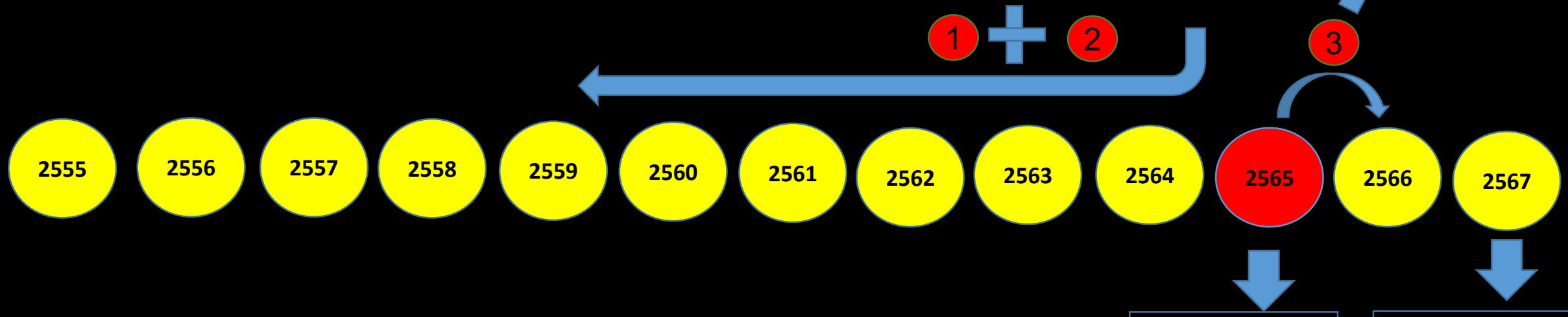
เช่น ยื่นคำขอในปี งบประมาณ 2567

ปีการศึกษา 25..+25.. 2 ปีติดต่อกัน	ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ วฐ2 หรือ วฐ.2/1
	ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ วฐ2 หรือ วฐ.2/1
ปีงบประมาณ 2566	1 ต.ค.65 – 30 ก.ย.66 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 1

ยื่นคำขอปีงบประมาณ 2567 (ตั้งแต่ 1 ต.ค.2566 – 30 ก.ย.2567)

กรณียื่น 2567

หลักเกณฑ์ 2550
ผลการประเมิน
2 ปี ติดต่อกันนับถึงวันประเมิน



PA ปีแรก

ปี งบประมาณ 2566
เริ่ม PA

ยื่นขอปีงบ 2567
1 ต.ค.66
เป็นต้นไป

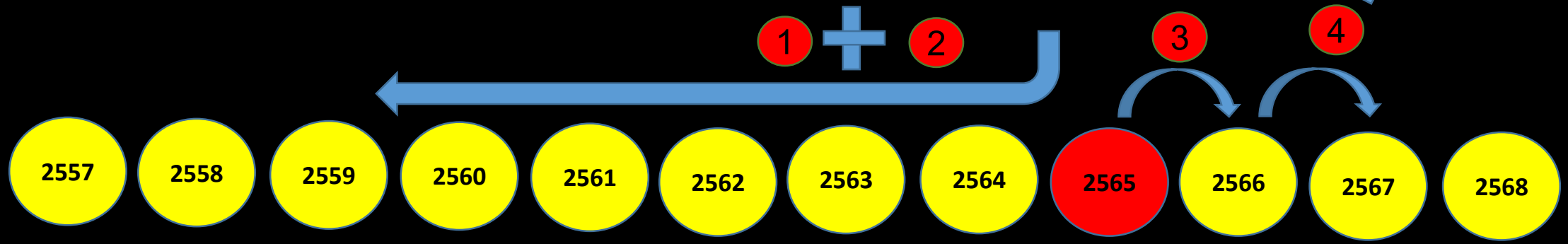
เช่น ยื่นคำขอในปี งบประมาณ 2568

ปีการศึกษา 25..+25.. 2 ปีติดต่อกัน	ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ วฐ2 หรือ วฐ.2/1
	ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ วฐ2 หรือ วฐ.2/1
ปีงบประมาณ 2566	1 ต.ค.65 – 30 ก.ย.66 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 1
ปีงบประมาณ 2567	1 ต.ค.66 – 30 ก.ย.67 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 2

ยื่นคำขอปีงบประมาณ 2568 (ตั้งแต่ 1 ต.ค.2567 – 30 ก.ย.2568)

กรณียื่น 2568

หลักเกณฑ์ 2550
ผลการประเมิน
2 ปี ติดต่อกันนับถึงวัน
ประเมิน



PA รอบ 1

PA รอบ 2

ปี งบประมาณ
2566 เริ่ม PA

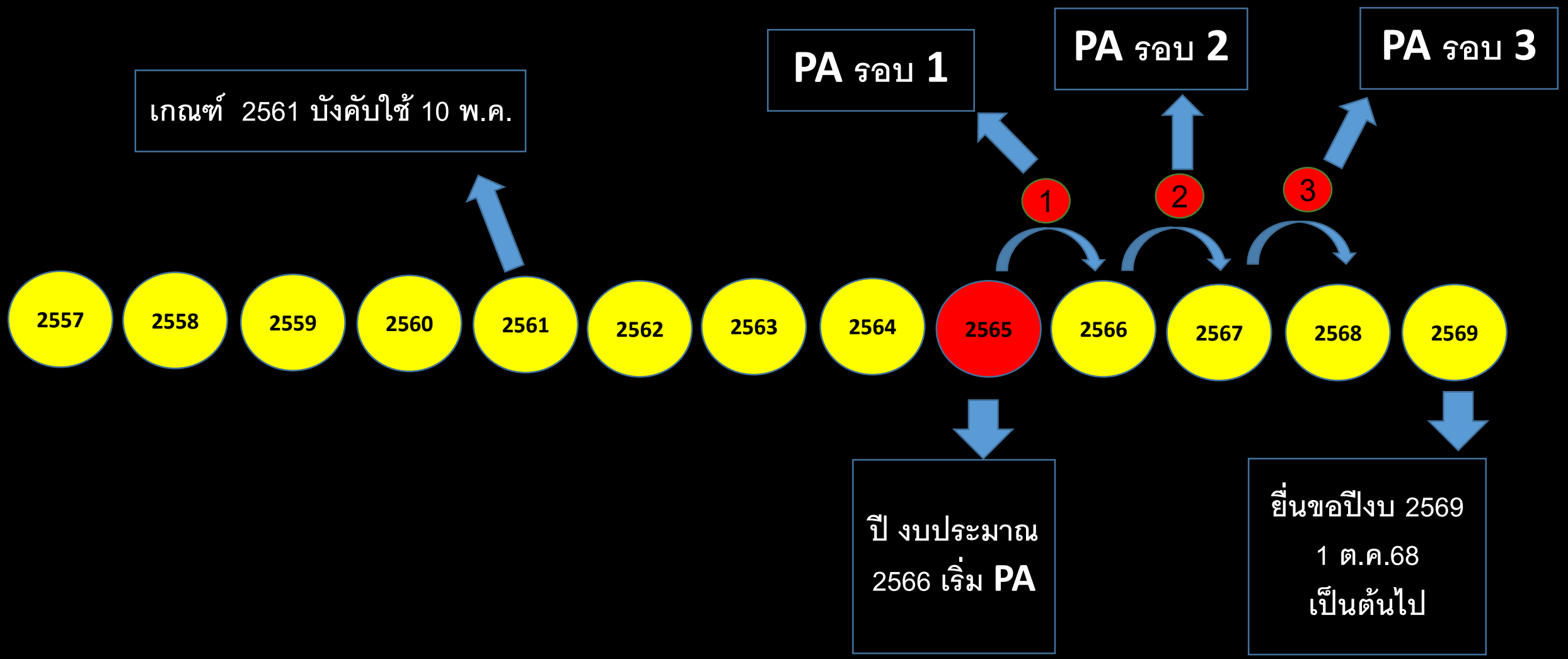
ยื่นขอปีงบ 2568
1 ต.ค.67
เป็นต้นไป

เช่น ยื่นคำขอในปี งบประมาณ 2569

ปีงบประมาณ 2566	1 ต.ค.65 – 30 ก.ย.66 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 1
ปีงบประมาณ 2567	1 ต.ค.66 – 30 ก.ย.67 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 2
ปีงบประมาณ 2568	1 ต.ค.67 – 30 ก.ย.68 ใช้ pa ที่ผ่านเกณฑ์รอบที่ 3

ยื่นคำขอปีงบประมาณ 2569 (ตั้งแต่ 1 ต.ค.2567 – 30 ก.ย.2568)

กรณียื่น 2569


เกณฑ์ 2561 บังคับใช้ 10 พ.ค.
PA รอบ 1
PA รอบ 2
PA รอบ 3
1
2
3
2557
2558
2559
2560
2561
2562
2563
2564
2565
2566
2567
2568
2569
ปี งบประมาณ 2566 เริ่ม PA
ยื่นขอปีงบ 2569 1 ต.ค.68 เป็นต้นไป

การเทียบตำแหน่ง
การโอน การย้าย
ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น
หรือข้าราชการอื่น
เพื่อแต่งตั้งเป็นข้าราชการ หรือพนักงาน ครู

สายงานการสอน

ก่อนโอน	โอนย้ายมาบรรจุและแต่งตั้ง
ครู (คศ.1)	ครู (คศ.1)
วิทยฐานะครูชำนาญการ (คศ.2)	วิทยฐานะครูชำนาญการ (คศ.2)
วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3)	วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3)
วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ (คศ.4)	วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ (คศ.4)

สายงานบริหารสถานศึกษา (รอง)

ก่อนโอน	โอนย้ายมาบรรจุและแต่งตั้ง
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (คศ.1)	ครู (คศ.1)
รองผู้อำนวยการ /รองฯชำนาญการ (คศ.2)	ครู/ ชำนาญการ (คศ.2)
รองผู้อำนวยการ /รองฯ ชำนาญการพิเศษ (คศ.3)	ครู/ ชำนาญการพิเศษ (คศ.3)
รองผู้อำนวยการ /รองฯ เชี่ยวชาญ (คศ.4)	ครู/ เชี่ยวชาญ (คศ.4)

สายงานบริหารสถานศึกษา (ผอ.)

ก่อนโอน	โอนมาบรรจุและแต่งตั้ง
อำนวยการสถานศึกษา (คศ.1)	ครู (คศ.1)
ผู้อำนวยการ /ผอ.ชำนาญการ (คศ.2)	ครู/ ชำนาญการ (คศ.2)
ผู้อำนวยการ /ผอ.ชำนาญการพิเศษ (คศ.3)	ครู/ ชำนาญการพิเศษ (คศ.3)
ผู้อำนวยการ /ผอ. เชี่ยวชาญ (คศ.4)	ครู/ เชี่ยวชาญ (คศ.4)

สายงานนิเทศการศึกษา

ก่อนโอน	โอนย้ายมาบรรจุและแต่งตั้ง
ศึกษานิเทศก์ (คศ.1)	ครู (คศ.1)
ศึกษานิเทศก์ /ชำนาญการ (คศ.2)	ครู/ ชำนาญการ (คศ.2)
ศึกษานิเทศก์ /ชำนาญการพิเศษ (คศ.3)	ครู/ ชำนาญการพิเศษ (คศ.3)
ศึกษานิเทศก์ / เชี่ยวชาญ (คศ.4)	ครู/ เชี่ยวชาญ (คศ.4)

ข้าราชการพลเรือน สถาบันอุดมศึกษา

ก่อนโอน	โอนย้ายมาบรรจุและแต่งตั้ง
อาจารย์	ครู (คศ.1)
อาจารย์ (รับเงินเทียบได้ไม่ต่ำกว่า คศ.2)	ครู/ ชำนาญการ (คศ.2)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (รับเงินเทียบได้ไม่ต่ำกว่า คศ.3)	ครู/ ชำนาญการพิเศษ (คศ.3)

ข้าราชการทหาร

ก่อนโอน	โอนย้ายมาบรรจุและแต่งตั้ง
ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี ร้อยโท เรือโท เรืออากาศโท ร้อยเอก เรือเอก เรืออากาศเอก พันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี	ครู (คศ.1)
พันโท นาวาโท นาวาอากาศโท	ครู (คศ.2)

ข้าราชการตำรวจ

ก่อนโอน	โอน ย้ายมาบรรจุและแต่งตั้ง
ร้อยตำรวจตรี ร้อยตำรวจโท ร้อยตำรวจเอก พันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี	ครู (คศ.1)
พันตำรวจโท	ครู (คศ.2)

ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้าราชการอื่น

ก่อนโอน	โอน ย้าย มาบรรจุและแต่งตั้ง
ปฏิบัติการ	ครู (คศ.1)
ชำนาญการขึ้นไป	ครู (คศ.2)
อำนวยการท้องถิ่นระดับต้นขึ้นไป	ครู (คศ.2)
บริหารท้องถิ่นระดับต้นขึ้นไป	ครู (คศ.2)

12 ข้อ
เกี่ยวกับเงื่อนไขการเทียบตำแหน่ง
โอน ย้าย ข้าราชการ
พนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการอื่น
มาดำรงตำแหน่ง ครู

1. อปท. มีตำแหน่งว่างและจำนวนครูไม่เกินเกณฑ์ฯ

2. มีคุณสมบัติทั่วไป ไม่มีลักษณะต้องห้าม

3. คุณวุฒิไม่ต่ำกว่า ป.ตรี ทางการศึกษา ศึกษาศาสตร์ ตรงตามสาขาวิชาเอกที่ต้องการ

4. มีใบประกอบวิชาชีพที่ไม่หมดอายุ

5. เป็นข้าราชการ ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใช้คุณวุฒิปริญญาตรี

6. ปัจจุบันดำรงตำแหน่งในสายงาน ไม่ต่ำกว่า 6 ปีนับถึงวันขอ

7. มีประสบการณ์สอน หรือจัดประสบการณ์ฯ หลังมีใบประกอบวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 2 ปี และมีภาระงานการสอนขั้นต่ำตามที่ ก.กลางกำหนด

8. อปท. รับโอนให้ได้รับเงินเดือนเดิม หากยังไม่ได้รับวิทยฐานะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติและผ่านการประเมินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.กลางกำหนด

9. ไม่อยู่ระหว่างการถูกตั้งกรรมการสอบสอนวินัย จรรยาบรรณ หรือ ไม่เคยกระทำความผิดวินัยหรือจรรยาบรรณ

10. ไม่อยู่ระหว่างดำเนินคดีอาญาหรือไม่เคยถูกลงโทษคดีอาญา เว้นแต่ความผิดประมาทหรือลหุโทษ

11. ไม่อยู่ระหว่างถูกดำเนินคดีล้มละลาย

12. ภายหลังหากไม่เป็นไปตามคุณสมบัติให้แก้ไขหรือยกเลิกคำสั่งนั้น

สารบัญ

รายการ **หน้า**

ขั้นตอนปฐมบท ประกาศหลักเกณฑ์การประเมิน ๒ – ๗

- บันทึกและประกาศหลักเกณฑ์การประเมิน

ขั้นตอนที่ ๑ การจัดทำข้อตกลงการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา

- ขั้นตอนที่ ๑.๑ การเขียนและเสนอข้อตกลงการพัฒนางาน ๙-๒๐
- ขั้นตอนที่ ๑.๒ ตัวอย่างการเขียนข้อตกลงการพัฒนางาน ๒๒ – ๓๘

* แนวทางการเขียน งาน(tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนาตามข้อตกลง
* ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิด ขึ้นกับผู้เรียน
* ตัวชี้วัด (Indicator) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือ มีการพัฒนามากขึ้นหรือมีผลสัมฤทธิ์ สูงขึ้น
* ข้อตกลงประเด็นที่ท้ายทาย การวิเคราะห์สภาพปัญหา และวิธีการจัดการแก้ไขปัญหา
* ผลลัพธ์การพัฒนาที่จะคาดหวัง เชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ

ขั้นตอนที่ ๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินข้อตกลงการพัฒนางาน **๔๐-๔๔**

- บันทึกแต่งตั้งคณะกรรมการ คำสั่ง หนังสือแจ้งคณะกรรมการ

ขั้นตอนที่ ๓ การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง **๔๖-๕๒**

- หนังสือแจ้งคณะกรรมการประเมิน ประเมิน สรุปผลการประเมิน

ขั้นตอนที่ ๔ ประกาศผลการประเมินผลการปฏิบัติงานงาน **๕๓-๕๖**

- บันทึกและประกาศผลการประเมิน ดีเด่นและดีมาก

ขั้นตอนที่ ๕ นำผลการประเมินมาประกอบการเลื่อนเงินเดือน **๕๗-๘๔**

- ประเมินเลื่อนเงินเดือน บันทึกแต่งตั้งคณะกรรมการ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ประชุมคณะกรรมการ รายงานการประชุมคณะกรรมการ รายงานผลการพิจารณา

ขั้นตอนที่ ๖ การยื่นคำขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ **๘๕-๑๐๔**

- การยื่นขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

ขั้นตอนที่ ๗ ขอความเห็นชอบ ก.จังหวัด ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ **๑๐๕-๑๐๗**

- หนังสือเสนอ ก.จังหวัดให้ความเห็นชอบมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

ขั้นตอนที่ ๘ แต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ **๑๐๘ -๑๑๓**

- บันทึกขอแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ คำสั่งแต่งตั้ง หนังสือรายงานจังหวัดและอำเภอ

ขั้นตอนปฐมบท

ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการและพนักงานครู องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....

ที่ - **วันที่**.....

เรื่อง พิจารณาลงนามประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ..... โดยประกาศดังกล่าวกำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติงานและรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใหม่ มีผลตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

๒. ข้อเท็จจริง

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ดังกล่าวข้างต้น กำหนดในข้อ ๑๒ ให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละรอบการประเมิน ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

(๑) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

(๒) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินตามข้อตกลงและกำหนดปฏิทินการประเมินให้ทราบโดยทั่วกัน

(๓) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง พัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามข้อตกลง ที่ได้กำหนดไว้ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือช่วงเริ่มรอบการประเมิน

(๔) ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองตามแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศ โดยประเมินจากเอกสารที่มีอยู่จริง แล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณา

(๕) ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและบันทึกผลการประเมินไว้

๓. ข้อระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ .....

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ .....

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามหลักเกณฑ์กำหนด จึงเห็นควรพิจารณาลงนามในประกาศหลักเกณฑ์การประเมินครู องค์การบริหารส่วนตำบล ดังรายละเอียดตามร่างประกาศที่แนบ

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในร่างประกาศแนบ

(.....)

ตำแหน่ง.....

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา
ประจำปี.....

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ..... โดยประกาศดังกล่าวกำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติงานและรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใหม่ มีผลตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ.....

๒. ประกาศนี้ให้ใช้บังคับในรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ.....

๓. ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบการประเมิน จำนวน ๓ องค์ประกอบ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนนดังนี้

๔.๑ ตำแหน่งครูผู้ช่วย

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๘๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ๑๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนน ๑๐ คะแนน

๔.๒ ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๘๐ คะแนน แบ่งเป็น ๒ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ ระดับความสำเร็จ ในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๖๐ คะแนน

ตอนที่ ๒ ระดับความสำเร็จ ในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย ๒๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ๑๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนน ๑๐ คะแนน

๕. ในแต่ละรอบการประเมินองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง นำคะแนนการประเมินผลงานมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับดีเด่น	ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป
ระดับดีมาก	ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐.๐๐ – ร้อยละ ๘๙.๙๙
ระดับดี	ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐.๐๐ – ร้อยละ ๗๙.๙๙
ระดับพอใช้	ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐.๐๐ – ร้อยละ ๖๙.๙๙
ระดับปรับปรุง	ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา

๖. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ใช้ตามแบบที่ ก.อบต. กำหนดแนบท้ายประกาศนี้

๗. ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมิน จำนวน ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่งครูผู้ช่วย ในแต่ละรอบการประเมิน ให้กำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการประเมินตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วย

ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ให้กำหนดข้อตกลงปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง โดยให้ใช้ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทั่วไปเกี่ยวกับประเมินและวิทยฐานะสำหรับพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ให้กำหนดขอบเขตของผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังเพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ ให้สอดคล้องกับข้อตกลงในการพัฒนางานดังกล่าว

กรณีผู้รับการประเมินโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง สับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยราชการ หรือได้รับมอบหมาย หรือได้รับอนุญาตให้ไปราชการนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ระหว่างปีงบประมาณ ให้ผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาคนใหม่และให้นำผลการปฏิบัติราชการและผลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการประเมินทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ให้เป็นดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา

องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้เป็นดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา

๘. การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

(๒) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินตามข้อตกลงและกำหนดปฏิทินการประเมินให้ทราบโดยทั่วกัน

(๓) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง พัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามข้อตกลง ที่ได้กำหนดไว้ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือช่วงเริ่มรอบการประเมิน

(๔) ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองตามแบบที่ ก.อบต. กำหนด แนบท้ายประกาศ โดยประเมินจากเอกสารที่มีอยู่จริง แล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณา

(๕) ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและบันทึกผลการประเมินไว้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่งครูผู้ช่วย ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามรายการประเมิน ตามสภาพการปฏิบัติงานจริงของผู้รับการประเมินตามข้อตกลงที่กำหนดไว้

ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามรายการประเมินตามสภาพการปฏิบัติงานจริงของผู้รับการประเมินตามขอบเขตของผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังที่กำหนดไว้ และการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๒ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล มาประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาประเมินตามรายการประเมินและพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามสภาพจริงของผู้รับการประเมิน

องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาประเมินตามรายการประเมินและพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามสภาพจริงของผู้รับการประเมิน

(๖) ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินพร้อมความเห็นให้ผู้รับการประเมินทราบ

(๗) ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ประกาศ ณ วันที่ พ.ศ.๒๕๖๕

(นายกิตติ ปักครึก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

ขั้นตอนที่ ๑

การทำข้อตกลงพัฒนางาน กับผู้บังคับบัญชา

ขั้นตอนที่ ๑.๑

การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา

ก่อนทำข้อตกลงพัฒนางานต้องรู้ก่อนว่าจะเขียนอะไร จะเขียนอย่างไร จะวัดผลอย่างไร

๑. แนวทางในการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน(PA)

๑.๑ คำสำคัญที่ควรทราบ (ตามระดับปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งแต่ละวิทยฐานะ)

๑) ตำแหน่งครู (ไม่มีวิทยฐานะ) **"ปรับประยุกต์"** หมายถึง มีระดับปฏิบัติที่คาดหวังว่า ครู ต้องมีความสามารถปรับประยุกต์ความรู้ แนวคิด หลักการ วิธีการ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทและความแตกต่างของผู้เรียน เช่น ประยุกต์ความรู้เรื่องหลักการแนวทางการจัดการเรียนแบบActive Learning มาดำเนินออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับ บริบทและความแตกต่างของผู้เรียน

๒) ตำแหน่งครู(วิทยฐานะชำนาญการ) **"แก้ไขปัญหา"** หมายถึง มีระดับปฏิบัติที่คาดหวัง ว่า ครูต้องรับรู้ปัญหาและสามารถแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน และสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ได้เช่น ครูรับรู้ปัญหาผู้เรียนไม่สนใจในการเรียนรู้ ครูต้องสามารถออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้ที่ท้าทายให้ผู้เรียนสนใจในการเรียน สร้างบรรยากาศในการเรียนเชิงบวกและใช้สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนมีความสนใจในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

๓) ตำแหน่งครู(วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ) **"ริเริ่ม พัฒนา"** หมายถึง มีระดับปฏิบัติที่ คาดหวังว่า ครูต้องมีความสามารถหาวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้น ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการคิดดีขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดีได้เช่น นำวิธีการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ๆ หรือกิจกรรมการเรียนรู้ใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนาความรู้ และทักษะกระบวนการคิด

๔) ตำแหน่งครู(วิทยฐานะเชี่ยวชาญ) **"คิดค้น ปรับเปลี่ยน"** หมายถึง มีระดับปฏิบัติที่ คาดหวังว่า ครูต้องมีความสามารถ คิดค้น ปรับเปลี่ยน สามารถสร้างสรรค์สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อยกระดับการทำงานการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และให้ผู้เรียนค้นพบองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง เป็นแบบอย่างและให้คำปรึกษาผู้อื่นได้ เช่น ครูสามารถสร้างรูปแบบการสอนที่เน้นการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถค้นพบความรู้ด้วยตนเอง

๕) ตำแหน่งครู(วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ) **"สร้างการเปลี่ยนแปลง"** หมายถึงมีระดับปฏิบัติ ที่คาดหวังว่า ครูต้องมีความสามารถ คิดค้น พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีเผยแพร่ และขยายผลจนนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่างและให้คำปรึกษาผู้อื่น และเป็นผู้นำ เช่น การเปลี่ยนนวัตกรรม การสอนใหม่จนเป็นที่ยอมรับของสังคมและวงการวิชาชีพ

๑.๒ แนวทางการเขียนส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑.๒.๑ แนวทางการเขียน

๑) ด้านผู้จัดทำข้อตกลง เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้จัดทำข้อตกลง ให้ดำเนินการ เขียนตามสภาพความเป็นจริง ณ วันที่จัดทำข้อตกลง

๒) **ด้านภาระงาน**ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนด ให้เขียนภาระงานให้ครบทั้ง ๔ ด้าน คือ

๒.๑) ด้านภาระงานด้านชั่วโมงสอนตามตารางสอน ให้เขียนภาระงานที่ สอนตามตารางสอนที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด คือ ได้รับมอบหมายสอนกี่กลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ต้องเขียนให้ ครบว่ามีจำนวนกี่ชั่วโมง/สัปดาห์(สอนเป็นคาบก็ควรปรับเขียนให้เป็นหน่วยชั่วโมง)

๒.๒) ด้านภาระงานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้คือ งานที่เป็น ประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้เช่น การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้การสร้างเครื่องมือ วัดและประเมินผลการเรียนรู้การสร้างสื่อหรือพัฒนาสื่อ หรือการมีส่วนร่วมในกระบวนการ PLC รวมแล้ว จำนวนกี่ชั่วโมง/สัปดาห์

๒.๓) ด้านภาระงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา คือ งานที่ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในด้านต่างๆที่ส่งต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการจัด การศึกษา เช่น ภาระงานหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้การประกันคุณภาพการศึกษา ช่วยงานบริหาร ๔ งาน ของสถานศึกษา รวมแล้ว จำนวนกี่ชั่วโมง/สัปดาห์

๒.๔) ด้านภาระงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของรัฐบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.หรือกระทรวงมหาดไทยหน่วยงานต้นสังกัด รวมแล้ว จำนวนกี่ชั่วโมง/สัปดาห์

หมายเหตุ ตรวจสอบภาระงานตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนด ว่าเป็นไปตามเกณฑ์ใหม่ โดยมีเกณฑ์ดังนี้

ระดับ ปฐมวัย ภาระงานตามข้อ ๑) ไม่ต่ำกว่า ๖ ชม/สัปดาห์ และเมื่อรวมกับภาระ งาน ข้อ ๒ -๔ ต้องไม่ต่ำกว่า ๑๔ ชม/สัปดาห์

ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาระงานตามข้อ ๑) ไม่ต่ำกว่า ๑๒ ชม/สัปดาห์ และ เมื่อรวมกับภาระงานข้อ ๒ -๔ ต้องไม่ต่ำกว่า ๒๐ ชม/สัปดาห์

---

๒. ด้านงานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู

๒.๑) แนวทางการเขียนข้อตกลง

๑) ควรเขียนตามแบบฟอร์มครบถ้วนตามประเด็น ที่ ก.กลาง กำหนด ๓ ด้าน ๑๕ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย ด้านการจัดการเรียนรู้ ๘ ตัวชี้วัด ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการ เรียนรู้ ๔ ตัวชี้วัด และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ๓ ตัวชี้วัด

๒) ควรเขียนให้ครอบคลุมทุกตัวชี้วัดโดยเขียนทีละประเด็นและทีละ ตัวชี้วัด ที่แสดงให้เห็นสิ่งที่จะดำเนินการปฏิบัติในแต่ละประเด็นแต่ละตัวชี้วัดที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ว่าในแต่ละ ประเด็นแต่ละตัวชี้วัดจะดำเนินการปฏิบัติอย่างไร ผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัตินั้นจะเกิดผลกับผู้เรียนอย่างไร บ้าง และตัวชี้วัดที่แสดงว่าผู้เรียนได้เกิดผลลัพธ์จากการปฏิบัตินั้นคาดหวังไว้มากน้อยเพียงใด

๓) การเขียนสิ่งที่จะดำเนินการปฏิบัติควรตั้งคำถามว่า จะทำอะไร และ ทำอย่างไร แล้วเขียนตอบคำถามนั้น โดยควรให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินลักษณะการปฏิบัติงานตาม ตำแหน่งและระดับปฏิบัติที่คาดหวังของแบบประเมินผลของคณะกรรมการประเมิน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน(tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนาตามข้อตกลงใน ๑ รอบการประเมิน (ปีงบประมาณ ๒๕๖๕)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิด ขึ้นกับผู้เรียน	ตัวชี้วัด (Indicator) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือ มีการพัฒนามากขึ้นหรือมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น
๑.ด้านการจัดการเรียนรู้ ๑.๑ การสร้างและหรือ พัฒนาหลักสูตร(เช่น ออกแบบหน่วยการเรียนรู้)	**<u>คำถาม: จะทำอะไร</u>** -ออกแบบหน่วยการเรียนรู้กลุ่มสาระ.....ชั้น..... **<u>คำถาม: ทำอย่างไร/มีแนวคิดวิธีการทำเป็นอย่างไร</u>** - ศึกษาคำอธิบายรายวิชา วิเคราะห์มาตรฐาน ตัวชี้วัด และจัดทำหน่วยการเรียนรู้ โดยมีการปรับประยุกต์ใช้แนวคิดวิธีการออกแบบหน่วย การเรียนรู้แบบบูรณาการที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	-ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ที่สอดคล้องกับ ธรรมชาติในการเรียนรู้อย่างเหมาะสม ส่งผลทำให้นักเรียนมีความสนใจกระตือรือร้นในการเรียนรู้ และมีทักษะ ในการเรียนรู้	-ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีความสนใจ กระตือรือร้นในการเรียนรู้ - ผู้เรียนร้อยละ ๗๕ มีความสามารถใน การเรียนรู้สามารถทำงานตามที่กำหนด ได้อย่างถูกต้อง
๑.๒ การออกแบบการจัดการเรียนรู้	**<u>คำถาม: จะทำอะไร</u>** -ออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กลุ่มสาระ...ชั้น..... และจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ **<u>คำถาม: ทำอย่างไร/มีแนวคิดวิธีการทำเป็นอย่างไร</u>** - ศึกษาวิเคราะห์มาตรฐาน ตัวชี้วัด จากหน่วยการเรียนรู้ และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ มาตรฐาน	-ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ ตามความถนัด ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมี ความตั้งใจสนใจในการเรียนรู้ส่งผลให้นักเรียนมีคุณลักษณะเป็นไปตาม มาตรฐาน และตัวชี้วัด และมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงขึ้น	-ผู้เรียนมีผลการประเมินตามตัวชี้วัดอยู่ ในระดับดีร้อยละ ๘๐ - ผู้เรียน ร้อยละ ๘๐ มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงขึ้น -ผู้เรียนร้อยละ ๗๕ มีความสามารถ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

	และตัวชี้วัด จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยมี การปรับประยุกต์ใช้แนวคิดวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับวิถีชีวิตจริง โดยใช้กระบวนการ กลุ่ม ที่มีความสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น	-ทำให้ผู้เรียนมีความสามารถทำงานเป็นทีมได้	
๑.๓ จัดกิจกรรม การเรียนรู้	**<u>คำถาม: จะทำอะไร</u>** -จัดกิจกรรมการเรียนรู้กลุ่มสาระ...ชั้น.....ตามที่กำหนด **<u>คำถาม: ทำอย่างไร/มีแนวคิดวิธีการทำเป็นอย่างไร</u>** - จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยมีการอำนวยความสะดวกใน การเรียนรู้ จัดเตรียมสื่ออุปกรณ์การเรียนรู้ตามที่ ออกแบบไว้ก่อนการสอนทุกครั้ง มีการจัดกิจกรรมที่ หลากหลายสอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน มี การสอดแทรกด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์และให้ คำปรึกษาช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้และสามารถ ทำงานร่วมกันได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	-ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ ด้วยตนเอง ส่งผลให้ผู้เรียนมีทักษะการ คิดในการแก้ปัญหา -ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ -ผู้เรียนมีความสามารถทำงานเป็นทีมได้	-ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีทักษะการคิด แก้ปัญหา -ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์อยู่ในระดับดี -ผู้เรียนร้อยละ ๗๕ มีความสามารถ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

๑.๔ สร้าง/หรือ พัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้	**<u>คำถาม: จะทำอะไร</u>** -ออกแบบและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่มีความสอดคล้อง กับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้กลุ่มสาระ...ชั้น..... **<u>คำถาม: ทำอย่างไร/มีแนวคิดวิธีการทำเป็นอย่างไร</u>** - ออกแบบ/คัดสรร/พัฒนาสื่อการเรียนรู้ โดยดำเนิน การวิเคราะห์มาตรฐาน ตัวชี้วัด เนื้อหาสาระ และ กิจกรรม การเรียนรู้ที่ออกแบบไว้และจัดหา/ประยุกต์ หรือพัฒนาสื่อการเรียนรู้ สื่อเทคโนโลยี ที่สอดคล้องกับ กับเนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้และเป็น สื่อที่ช่วยส่งเสริมทักษะกระบวนการคิดแก้ปัญหาได้อย่าง เหมาะสมกับผู้เรียน และมีการประเมินผลการใช้สื่อการ เรียนรู้เพื่อนำผลไปปรับปรุงพัฒนาให้มีคุณภาพสูงขึ้น	-ทำให้ผู้เรียนมีความสนใจในการเรียนรู้ เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงขึ้น -ทำให้ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการคิดสามารถคิดแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ ผลงาน	-ผู้เรียนผู้เรียนร้อยละ ๘๐ มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงขึ้น -ผู้เรียนร้อยละ ๗๕ มีทักษะกระบวนการ คิดสามารถทำงานตามที่กำหนดได้ ถูกต้อง
๑.๕ วัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้	**<u>คำถาม: จะทำอะไร</u>** -ออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้กลุ่มสาระ ... ชั้น.....ที่หลากหลายวิธีเหมาะสมกับผู้เรียน **<u>คำถาม: ทำอย่างไร/มีแนวคิดวิธีการทำเป็นอย่างไร</u>** -ศึกษา วิเคราะห์หน่วยการเรียน/แผนการจัดการเรียนรู้ การออกแบบวิธีการวัดและ	-ทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง มีความสามารถใน การพัฒนาตนเองได้ ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น	-ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนรู้สูงขึ้น

	ประเมินผลให้มีความหลากหลายวิธีที่เหมาะสมกับผู้เรียน และสอดคล้องกับมาตรฐาน ตัวชี้วัด และกิจกรรมการเรียนรู้ ดำเนินการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ระหว่างเรียน หลังเรียน และ สะท้อนผลให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง		
๑.๖ การศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้	**<u>คำถาม: จะทำอะไร</u>** -ศึกษา วิเคราะห์ผลการเรียนรู้กลุ่มสาระ... ชั้น.....เพื่อ แก้ไขปัญหาและปรับปรุงพัฒนาการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมี คุณภาพเป็นไปตามหลักสูตร **<u>คำถาม: ทำอย่างไร/มีแนวคิดวิธีการทำเป็นอย่างไร</u>** - วิเคราะห์ผลการประเมินการจัดการเรียนรู้ในระหว่าง เรียนของผู้เรียน สรุปผลการเรียน นำผลการเรียนตาม มาตรฐานและตัวชี้วัดที่มีปัญหา มาวางแผนออกแบบ การแก้ปัญหาโดยใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสอนซ่อมเสริมพัฒนาผู้เรียนบรรลุผลการเรียนเป็นไป ตามเป้าหมาย เต็มตามศักยภาพตามที่กำหนด	-ผู้เรียนได้รับการแก้ไขพัฒนาการเรียนรู้ ทำให้มีผลการเรียนรู้ตามมาตรฐานและ ตัวชี้วัดผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	-ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีผลการประเมิน มาตรฐานและตัวชี้วัดผ่านเกณฑ์ในระดับดีขึ้นไป
๑.๗ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	**<u>คำถาม: จะทำอะไร</u>** -จัดบรรยากาศในชั้นเรียนทั้งด้านกายภาพและด้าน จิตวิทยา **<u>คำถาม: ทำอย่างไร/มีแนวคิดวิธีการทำเป็นอย่างไร</u>**	-ทำให้ผู้เรียนมีความสุขและ กระตือรือร้นในการเรียนรู้ส่งผลให้ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีทักษะกระบวนการคิด	- ผู้เรียนร้อยละ ๘๐ มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงขึ้น - ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีทักษะ กระบวนการคิด

	- จัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็น ระเบียบ สะอาด ปลอดภัย - จัดบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยการกระตุ้น ให้โอกาส ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิด การตัดสินใจ และ ให้ กำลังใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน และสร้าง ปฏิสัมพันธ์ที่ดี กับผู้เรียน ทางบวก		
๑.๘ อบรมและพัฒนา คุณลักษณะที่ดีของ ผู้เรียน	**<u>คำถาม: จะทำอะไร</u>** -อบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยให้กับผู้เรียน **<u>คำถาม: ทำอย่างไร/มีแนวคิดวิธีการทำเป็นอย่างไร</u>** -จัดทำโครงงานโรงเรียนคุณธรรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ และความมี วินัย เป็นต้น -มีการสอดแทรกปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์เข้ากับการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	-ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม -ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดี	- ผู้เรียนร้อยละ ๙๐ มีคุณธรรม จริยธรรมตามที่กำหนด - ผู้เรียนร้อยละ ๑๐๐ มีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ผ่านเกณฑ์
๒.ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ๒.๑ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชา	**<u>คำถาม: จะทำอะไร</u>** -จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่าง เป็นระบบ ถูกต้องเป็นปัจจุบัน **<u>คำถาม: ทำอย่างไร/มีแนวคิดวิธีการทำเป็นอย่างไร</u>** -ดำเนินการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ โดย การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนเป็น	-ครูผู้สอนมีข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน สามารถนำไปใช้ได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามสภาพปัญหา ทำให้นักเรียนมีสุขภาพจิตใจและพฤติกรรมการเรียนรู้ ที่ดี	-ผู้เรียนร้อยละ ๘๐ มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงขึ้น -ผู้เรียนร้อยละ ๑๐๐ มีสุขภาพจิตดีขึ้นมี อารมณ์ร่าเริงแจ่มใส

	รายบุคคลทั้ง ด้านการเรียนรู้ ด้านสุขภาพและด้านพฤติกรรม อารมณ์ และจิตใจ โดยใช้แบบประเมินพฤติกรรม สัมภาษณ์ และ เยี่ยมบ้าน ประมวลผลข้อมูลเป็นข้อมูลสารสนเทศ และจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบในรูปของโปรแกรม Excel เพื่อนำไปใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการ เรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	ขึ้นส่งผลทำให้ผู้เรียนมีผลการเรียนรู้ สูงขึ้น	
๒.๒ การดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	**<u>คำถาม: จะทำอะไร</u>** -ดำเนินการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนในการ ส่งเสริม ป้องกันและแก้ไขปัญหาให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีคุณภาพ ตามที่สังคม ต้องการ **<u>คำถาม: ทำอย่างไร/มีแนวคิดวิธีการทำเป็นอย่างไร</u>** -วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนรายบุคคล คัด กรองผู้เรียนกลุ่มเสี่ยง ให้คำปรึกษาช่วยเหลือผู้เรียน อย่างทั่วถึงตรงตามสภาพปัญหา ทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถสูงขึ้น โดยออกเยี่ยมบ้านผู้เรียน และ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและ ผู้ปกครองในการช่วยเหลือผู้เรียนตามสภาพปัญหาของ แต่ละคน	-ผู้เรียนได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่าง ทั่วถึง ต่อเนื่อง ทำให้เรียนรู้มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตดีขึ้น เรียนรู้ได้อย่าง อย่างมีความสุข ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น -ผู้เรียนสามารถผ่านการเรียนรู้รายวิชา ได้อย่างมีคุณภาพ	-ผู้เรียนร้อยละ ๘๐ มีผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนสูงขึ้น -ผู้เรียนร้อยละ ๑๐๐ ผ่านการเรียนรู้ รายวิชาตามเกณฑ์ที่กำหนด

๒.๓ ปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่นๆ ของสถานศึกษา	**<u>คำถาม: จะทำอะไร</u>** -ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริม ให้การจัดการเรียนรู้มีคุณภาพตามเป้าหมายของ สถานศึกษา **<u>คำถาม: ทำอย่างไร/มีแนวคิดวิธีการทำเป็นอย่างไร</u>** -เช่น ร่วมจัดทำโครงการนิสัยรักการอ่าน และอื่นๆ ตามที่ตนเองได้รับมอบหมาย	-ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน ส่งผลทำให้ ผู้เรียนใฝ่เรียนรู้ รักการเรียนรู้	-ผู้เรียนร้อยละ ๖๕ มีสมรรถนะใน การใฝ่เรียนรู้ -ผู้เรียนร้อยละ ๘๐ มีผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนสูงขึ้น
๒.๔ ประสานร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่ายและหรือสถานประกอบการ	**<u>คำถาม: จะทำอะไร</u>** -ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและภาคเครือข่าย เพื่อส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้มีคุณภาพตามเป้าหมาย ของสถานศึกษา **<u>คำถาม: ทำอย่างไร/มีแนวคิดวิธีการทำเป็นอย่างไร</u>** - จัดทำกลุ่มไลน์ผู้ปกครองเพื่อติดต่อสื่อสารและร่วมมือกันส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน - ประสานหน่วยงาน..... เพื่อให้ความรู้และเป็น แหล่งเรียนรู้ให้กับผู้เรียน	-ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	ผู้เรียนร้อยละ ๘๐มีผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนสูงขึ้น
๓.ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ๓.๑ พัฒนาตนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	**<u>คำถาม: จะทำอะไร</u>** -วางแผนการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง **<u>คำถาม: ทำอย่างไร/มีแนวคิดวิธีการทำเป็นอย่างไร</u>** -จัดทำแผนการพัฒนาตนเอง (ID Plan) และเข้าอบรมเพื่อ พัฒนาตนเองตามแผนที่กำหนดทั้งใน	-ครูนำความรู้มาใช้ในการออกแบบ วิธีการเรียนรู้ที่ท้าทายหลากหลาย ทำให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้จากสื่อ สมัยใหม่ ทำให้ผู้เรียนมีความสนใจและกระตือรือร้นในการเรียนรู้มากขึ้น ส่งผล ให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูงขึ้น	-ผู้เรียนร้อยละ ๘๐ มีผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนสูงขึ้น

	ด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล.หรืออื่นๆ ตามที่ตนเองจะพัฒนาตนเอง		
๓.๒ มีส่วนร่วมในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทางวิชาชีพ เพื่อ พัฒนาการจัดการ เรียนรู้	**<u>คำถาม: จะทำอะไร</u>** -เข้าร่วมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้..... **<u>คำถาม: ทำอย่างไร/มีแนวคิดวิธีการทำเป็นอย่างไร</u>** - เข้าร่วมปฏิบัติการตามกระบวนการ PLC สัปดาห์ละ....ครั้ง โดยเป็นทั้งผู้นำและผู้เข้าร่วมการปฏิบัติการ PLC -นำความรู้และประสบการณ์จากการทำ PLC มาวางแผนปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	-ผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพสูง ผู้เรียนมีความสนใจท้าทายที่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ส่งผลให้ผู้เรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น	-ผู้เรียนร้อยละ ๘๐ มีผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนเต็มสูงขึ้น
๓.๓นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	**<u>คำถาม: จะทำอะไร</u>** - นำความรู้เรื่องการออกแบบการเรียนรู้มาใช้ในการ ออกแบบการเรียนรู้.....เพื่อแก้ปัญหา..... **<u>คำถาม: ทำอย่างไร/มีแนวคิดวิธีการทำเป็นอย่างไร</u>** -นำความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองและ พัฒนาวิชาชีพ มาพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพเต็มตามศักยภาพ	- ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น - ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ผ่านเกณฑ์การ เรียนรู้ที่กำหนดอย่างมีคุณภาพ	-ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนเต็มสูงขึ้น -ผู้เรียนร้อยละ ๑๐๐ ผ่านการเรียนรู้ รายวิชาตามเกณฑ์ที่กำหนด

๒.๓ แนวทางการเขียนส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายใน การพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

๒.๓.๑ หลักการเขียน

๑) ข้อตกลงควรเป็น**ปัญหาที่ผู้สอนต้องการแก้ไข**คุณภาพผู้เรียนด้านพฤติกรรม ด้านการเรียนรู้ หรืออื่นๆ

๒) เขียนตามประเด็นต่างๆที่ ก กลาง กำหนดอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม และสอดคล้องสัมพันธ์กันทุกประเด็น

๓) วิธีการดำเนินการให้บรรลุผลต้องสะท้อนระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ

๒.๓.๒ แนวทางการเขียน มีดังนี้

๑) ประเด็นท้าทาย : ควรเขียนชื่อเรื่องที่มีตัวแปรที่ต้องการพัฒนาและกลุ่มผู้เรียนที่ต้องการพัฒนา เช่น เรื่อง พัฒนาทักษะ..... ให้กับผู้เรียนชั้น.....

๒) สภาพปัญหาของผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้: ควรเขียนให้มีความชัดเจน สะท้อนว่าปัญหาในตัวแปรที่จะทำพัฒนา มีความสำคัญอย่างไร มีปัญหาอะไรอย่างไร มีแนวคิดจะพัฒนาเป็น อย่างไร

๓) วิธีดำเนินการให้บรรลุผล: ควรเขียนทั้งในด้านกลุ่มเป้าหมาย วิธีดำเนินการ พัฒนาให้บรรลุตามตัวแปรที่จะพัฒนามีขั้นตอนทำอย่างไร และจะประเมินผลอย่างไร

๔) ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง :

เชิงปริมาณ (Out put) : เป็นการเขียนที่แสดงให้เห็นว่า ผู้เรียนที่ได้รับ การพัฒนาจะมีคุณลักษณะอย่างไร มากน้อยเพียงใดเช่น ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะกระบวนการคิดสร้างสรรค์ ร้อยละ ๘๐

เชิงคุณภาพ (Outcomes) เป็นผลลัพธ์ของผู้เรียนที่จะเกิดหลังจากที่ได้รับ การพัฒนาตามเป้าหมายแล้ว เช่น ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนเมื่อผู้เรียนเกิดทักษะกระบวนการคิดสร้างสรรค์แล้ว ผู้เรียนจะมีความสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีคุณภาพ หรือ เมื่อผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่านแล้ว ผู้เรียน ก็จะเป็นบุคคลที่มีความใฝ่เรียนรู้ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ ๑.๒

ตัวอย่าง
การทำข้อตกลงพัฒนางาน
กับผู้บังคับบัญชา

ทำข้อตกลงหน้า ๒๒ – ๓๘
ปีละ ๑ ครั้ง
ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม – ๓๐ กันยายน
ของปีถัดไป

คำเตือน....เลือกแบบให้ถูกคน และเลือกให้ตรงวิทยฐานะ PA 1/ส , PA 1/บส , PA 1/ศน

PA ๑/ส

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

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

ผู้จัดทำข้อตกลง
ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. ..... อัตราเงินเดือน .....บาท
สถานศึกษา..... สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.....
อำเภอ.....จังหวัด.....

ประเภทห้องเรียนที่จัดการเรียนรู้ (สามารถระบุได้มากกว่า ๑ ประเภทห้องเรียน ตามสภาพการจัดการเรียนรู้จริง)

☐ห้องเรียนวิชาสามัญหรือวิชาพื้นฐาน
☐ห้องเรียนปฐมวัย
☐ห้องเรียนการศึกษาพิเศษ
☐ห้องเรียนสายวิชาชีพ

ข้าพเจ้าขอแสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตำแหน่งครูวิทยฐานะครูชำนาญการซึ่งเป็นตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี ไว้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

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

๑.๑ ชั่วโมงสอนตามตารางสอน รวมจำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์ ดังนี้

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

ฯลฯ

๑.๒ งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

- การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ ๑ ชั่วโมง/สัปดาห์
- การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ๑ ชั่วโมง/สัปดาห์

- การประเมินพัฒนาการเด็ก ๑ ชั่วโมง/สัปดาห์
- การสร้างและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ๑ ชั่วโมง/สัปดาห์
- การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ๒ ชั่วโมง/สัปดาห์

ฯลฯ

๑.๓ **งานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์**

- งานตรวจการบ้านเด็กนักเรียน ๑ ชั่วโมง/สัปดาห์
- งานดูแลเด็กนักเรียน ๑ ชั่วโมง/สัปดาห์
- งานครูเวรประจำวัน ๒ ชั่วโมง/สัปดาห์

ฯลฯ

๑.๔ **งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์/สัปดาห์**

- งาน..... ๑ ชั่วโมง/สัปดาห์
- งาน..... ๑ ชั่วโมง/สัปดาห์

ฯลฯ

๒. งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู

ให้ระบุรายละเอียดของงานที่จะปฏิบัติในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยอาจระบุระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการด้วยก็ได้

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง	**งาน** (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนาตามข้อตกลงใน๑ รอบการประเมิน (โปรดระบุ)	**ผลลัพธ์** (Outcomes) ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน (โปรดระบุ)	**ตัวชี้วัด** (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น(โปรดระบุ)
๑. ด้านการจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้	๑.๑ สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร - วิเคราะหหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช ๒๕๖๐ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แผนการจัดประสบการณ และ ออกแบบหนวยการเรียนรู้	๑. ผูเรียนไดรับการจัด ประสบการณการเรียนรู ตรงตามหลักสูตรที่กำหนด อยางมีประสิทธิภาพ	๑. รอยละ ๖๐ ของผูเรียน มีพัฒนาการทั้ง ๔ ดาน ตรงตามหลักสูตรที่กำหนด อยางมีประสิทธิภาพ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	**งาน** (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน๑ รอบ การประเมิน (โปรดระบุ)	**ผลลัพธ์** (Outcomes) ของงานตาม ข้อตกลงที่คาดหวัง ให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (โปรดระบุ)	**ตัวชี้วัด** (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึงการ เปลี่ยนแปลงไปในทาง ที่ดีขึ้นหรือมีการ พัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์ สูงขึ้น(โปรดระบุ)
การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนา ผู้เรียนและการอบรมและพัฒนา คุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน	ใหสอดคลองกับหลักสูตร การศึกษา ปฐมวัย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ในรูปแบบแผนการจัด ประสบการณที่เนนผูเรียน เปนสำคัญ เพื่อใหนักเรียนได รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ โดยมีการปรับประยุกตให สอดคลองกับบริบทของ สถาน ศึกษา ผูเรียนและท่องถิ่น - จัดทำแผนการจัด ประสบการณระดับชั้น ..... เนนผูเรียนเปนสำคัญบูรณาการ .... กิจกรรมใหนักเรียนเกิด พัฒนาการ ตามมาตรฐาน คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์	๒. ผูเรียนไดรับการ พัฒนาตาม มาตรฐาน คุณลักษณะ ที่พึง ประสงคตามตัว บงชี้ และสภาพที่ พึงประสงค์	๒. รอยละ ๖๐ ของ ผูเรียน มีพัฒนาการ ทั้ง ๔ ดาน สูงขึ้นตรง ตามคาเปาหมาย ที่ สถานศึกษากำหนด
	๑.๒ ออกแบบการจัดการ เรียนรู้ - ออกแบบหนวยการเรียนรู ตามแผนการจัดประสบการณ โดยเนนผูเรียนเปนสำคัญ - จัดทำแผนการจัด ประสบ การณโดยมีสาระ ที่ควรเรียนรู ๔ เรื่อง ดังนี้	๑. ผูเรียนไดเรียนรู ตามหนวยการ เรียนรูและ มาตรฐาน คุณลักษณะ ที่พึง ประสงค ระดับ	๑. รอยละ ๖๐ ของผู เรียนมีผลการประเมิน คุณภาพพัฒนาการ ตามมาตรฐานคุณ-ลักษณะ ที่พึงประสงค และตัวบงชี้ เปนไป ตามคาเปาหมายที่ สถานศึกษากำหนด

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน๑ รอบ การประเมิน (โปรดระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตาม ข้อตกลงที่คาดหวัง ให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (โปรดระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึงการ เปลี่ยนแปลงไปในทาง ที่ดีขึ้นหรือมีการ พัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์ สูงขึ้น(โปรดระบุ)
	๑) เรื่องราวเกี่ยวกับตัวเด็ก ๒) เรื่องราวเกี่ยวกับบุคคล และสถานที่แวดลอมเด็ก ๓) ธรรมชาติรอบตัว ๔) สิ่งตาง ๆ รอบตัวเด็ก - มีการออกแบบและจัดทำ แผนการจัดประสบการณเกม การศึกษา และแบบประเมิน ทักษะคณิตศาสตร เพื่อพัฒนา ทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร สำหรับนักเรียนระดับ..... จำนวน ๔ สัปดาห์ มีความพร อมในการเรียนใน ชั้นต่อไป	๒. ผูเรียนไดรับการ พัฒนา สาระที่ควร เรียนรู ๔ เรื่อง ดังนี้ ๑) เรื่องราว เกี่ยวกับตัวเด็ก ๒) เรื่องราวเกี่ยว กับบุคคลและ สถานที่แวดลอม เด็ก ๓) ธรรมชาติ รอบตัว ๔) สิ่งตาง ๆ รอบตัวเด็ก	๒. รอยละ ๖๐ ของผู เรียน มีผลการพัฒนา ตามสาระ ที่ควรเรียน รูทั้ง ๔ เรื่อง และเกิด พัฒนาการ ทั้ง ๔ ดาน ตามคา เปาหมายที่ สถานศึกษา กำหนด
	๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ - มีการอำนวยความสะดวกใน การเรียนรูและสงเสริม ผูเรียน ไดพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรูและทำงานรวมกัน โดย มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู ที่ สามารถแกไขปญหาในการ จัดการเรียนรูทำใหผูเรียนมี กระบวนการคิดและคนพบองค	๑. ผูเรียนไดรับการ พัฒนาตาม ศักยภาพตามความ แตกตางของแตละ บุคคล	๑. รอยละ ๖๐ ของผู เรียน มีผลการ ประเมินคุณภาพ พัฒนาการตาม มาตรฐาน คุณลักษณะ ที่พึงประสงค และ ตัวบงชี้อยูในระดับดี เปนไปตาม

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	**งาน** (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน๑ รอบ การประเมิน (โปรดระบุ)	**ผลลัพธ์** (Outcomes) ของงานตาม ข้อตกลงที่คาดหวัง ให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (โปรดระบุ)	**ตัวชี้วัด** (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึงการ เปลี่ยนแปลงไปในทาง ที่ดีขึ้นหรือมีการ พัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์ สูงขึ้น(โปรดระบุ)
	ความรูดวยตนเอง และสราง แรงบันดาลใจ โดยมีการปรับ ประยุกตใหสอดคลองกับความ แตกตางของผูเรียน (ทำ กิจกรรมการเรียนรูเชิงรุก (Active Learning) โดยใช รูปแบบโครงการ (Project Approach)ตามบริบท ของ สถานศึกษา	๒. ผูเรียนมีนิสัยใฝ เรียนรู มุงมั่นใน การทำงานและ สามารถเลนและ รวม กิจกรรมกับผู อื่นได เปนอยางดี	คาเป้าหมาย ที่ สถานศึกษากำหนด ๒. รอยละ ๖๐ ของผู เรียน มีนิสัยใฝเรียนรูมุ งมั่นในการทำงานและ สามารถทำงานรวม กับผูอื่นไดเปนอยาง ดีเปนไปตามคาเปา หมายที่สถานศึกษา กำหนด
	๑.๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีและแหล่ง เรียนรู้ - การสรางและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล งเรียนรูสอดคลองกับกิจกรรม การเรียนรูสามารถแกไขปญหา ในการเรียนรูของผูเรียน และ ทำใหผูเรียนมีทักษะการคิด และ พรอมที่จะเรียนในระดับ ชั้นประถมศึกษาปที่ ๑ ได - จัดทำสื่อที่สงเสริมพัฒนา นักเรียนโดยใชเทคโนโลยี	๑.ผูเรียนไดรับ ความรูจาก การใช สื่อที่หลากหลาย สอดคลองกับ กิจกรรม การเรียน รูและทันสมัย ๒. ผูเรียนไดรับ ความรูจาก การใช แหลงเรียนรูที่ หลากหลาย และ	๑. รอยละ ๖๐ ของผู เรียน มีความสุขและ พัฒนาการ ตรงตาม มาตรฐาน คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์และตัว บงชี้เปนไปตามคาเปา หมายที่สถานศึกษา กำหนด ๒. รอยละ ๖๐ ของผู เรียน มีความสุขและ พัฒนาการ ตรงตาม มาตรฐาน คุณลักษณะ ที่พึงประสงคและตัว

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน๑ รอบ การประเมิน (โปรดระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตาม ข้อตกลงที่คาดหวัง ให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (โปรดระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึงการ เปลี่ยนแปลงไปในทาง ที่ดีขึ้นหรือมีการ พัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์ สูงขึ้น(โปรดระบุ)
	-พัฒนาแหลงเรียนรูหอง นักวิทยาศาสตรนอย ใหพรอม บริการ - นักเรียนศึกษาแหลงเรียนรู นอกห่องเรียน	สอดคลอง กับการ เรียนรู	บงชี้เปนไปตามคาเปา หมายที่สถานศึกษา กำหนด
	๑.๕ วัดและประเมินผล - มีรูปแบบการวัดและ ประเมินผล การเรียนรูตาม สภาพจริงตามมาตรฐาน และ ตรงตามตัวบงชี้ในหลักสูตร ด วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม เชนการสังเกต การ ตรวจชิ้นงาน การสัมภาษณ สอดคลองกับมาตรฐานการ เรียนรู และนำผลการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู มาใช แกไขปญหาให่กับนักเรียน -สรางเครื่องมือวัดและ ประเมินผลเพื่อการพัฒนา ผูเรียนตามสภาพจริง	๑.ผูเรียนไดรับการ ประเมินผลการ เรียนรูอยางตอ เนื่องหลากหลาย ๒. นำผลการ ประเมินมาใช ใน การสงเสริมหรือ ปรับปรุง แกไขการ เรียนรูของผูเรียน	๑. รอยละ ๖๐ ของผู เรียนมีทักษะดานการ พัฒนาทั้ง ๔ ดาน ดานรางกาย อารมณ จิตใจ สังคมและ สติปญญาผานเกณฑที่ กำหนดไวตามตัวบงชี้ ตรงตามมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึง ประสงค เปนไปตาม คาเปาหมาย ที่ สถานศึกษากำหนด ๒. รอยละ ๖๐ ของผู เรียน มีทักษะดานการ พัฒนา ทั้ง ๔ ดาน สูงขึ้นเปนไปตามคา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	**งาน** (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน๑ รอบ การประเมิน (โปรดระบุ)	**ผลลัพธ์** (Outcomes) ของงานตาม ข้อตกลงที่คาดหวัง ให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (โปรดระบุ)	**ตัวชี้วัด** (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึงการ เปลี่ยนแปลงไปในทาง ที่ดีขึ้นหรือมีการ พัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์ สูงขึ้น(โปรดระบุ)
			เปาหมายที่ สถานศึกษากำหนด
	๑.๖ ศึกษา วิเคราะห์และ สังเคราะหเพื่อแก้ปัญหาหรือ พัฒนาการเรียนรู้ - นำผลการจัดกิจกรรมการ เรียนรูมาศึกษาวิเคราะห เพื่อ แกไขปญหาหรือพัฒนาการ เรียนรูที่สงผลตอคุณภาพ ผูเรียน ในรูปแบบวิจัยในชั้น เรียน เพื่อ แกปญหานักเรียนที่ มีปญหาใน ดานตางๆ อยาง เปนระบบ และ นำผล การศึกษาวิเคราะห และ สังเคราะห มาใชแกไขปญหา หรือพัฒนาคุณภาพการ จัดการ เรียนรูใหสูงขึ้น - วิเคราะหผูเรียนเปนราย บุคคล	๑. นักเรียนไดรับ การ แกปญหาหรือ พัฒนาในดาน การ เรียนรู ๒. นักเรียนไดรับ การ แกปญหาหรือ พัฒนา ดานมาตร ฐานคุณลักษณะ ที่ พึงประสงค	๑. รอยละ ๖๐ ของผู เรียน มีพัฒนาการทั้ง ๔ ดาน ผานเกณฑการ ประเมิน ของ สถานศึกษา ๒. รอยละ ๖๐ ของผู เรียน มีผลการ ประเมินตาม มาตรฐานคุณลักษณะ ที่พึงประสงคเปนไป ตาม คาเปาหมายที่ สถานศึกษา กำหนด
	๑.๗ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน	๑. ผูเรียนไดรับการ พัฒนา ทั้ง ๔ ดาน ดานรางกาย อา	๑. รอยละ ๖๐ ของ ผูเรียน มีพัฒนาการ ทั้ง ๔ ดาน สูงขึ้น

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน๑ รอบ การประเมิน (โปรดระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตาม ข้อตกลงที่คาดหวัง ให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (โปรดระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึงการ เปลี่ยนแปลงไปในทาง ที่ดีขึ้นหรือมีการ พัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์ สูงขึ้น(โปรดระบุ)
	- จัดบรรยากาศที่เหมาะสม สอดคลองกับ ความแตกตาง ผูเรียนเปนรายบุคคล สามารถ แกไขปญหา การเรียนรู สรางแรงบันดาลใจสงเสริม และพัฒนาผูเรียน ใหเกิด กระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการ เรียนรูและนวัตกรรม ทักษะ ดานสารสนเทศ สื่อ และ เทคโนโลยี - ดำเนินการตามเกณฑ หอง เรียนคุณภาพของ สถานศึกษา - จัดบรรยากาศหองเรียนใหได มาตรฐานหองเรียนคุณภาพ (Onsite) - จัดกระบวนการ เรียนรู (Online) เนนการมี สวนรวม ในชั้นเรียน การใช คำถาม กระตุนความคิด	รมณ-จิตใจ สังคม และ สติปญญา	เปนไปตามคา เปาหมายที่ สถานศึกษา กำหนด
	๑.๘ อบรมและพัฒนา คุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน - มีการอบรมบมนิสัยใหผูเรียน มีคุณธรรม จริยธรรม	๑. ผูเรียนไดรับการ พัฒนาในดานมาตร ฐานคุณลักษณะ ที่ พึงประสงค	๑. รอยละ ๖๐ ของผู เรียน มีผลการ ประเมินในดาน มาตรฐานคุณลักษณะ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน๑ รอบ การประเมิน (โปรดระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตาม ข้อตกลงที่คาดหวัง ให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (โปรดระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึงการ เปลี่ยนแปลงไปในทาง ที่ดีขึ้นหรือมีการ พัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์ สูงขึ้น(โปรดระบุ)
	มาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงคและคานิยมความเปนไทยที่ดีงาม โดยคำนึงถึงความแตกตางของ ผูเรียนเปนรายบุคคลและสามารถแกไขปญหาผูเรียนได - จัดกิจกรรมที่สงเสริมคุณธรรม จริยธรรมมาตรฐานคุณลักษณะ ที่พึงประสงค ๑. โรงเรียนวิถีพุทธ ๒. โรงเรียนคุณธรรม ๓. โรงเรียนสุจริต ๔. กิจกรรมอิ่มบุญทุกสัปดาห ๕. กิจกรรมโฮมรูม ๖. กิจกรรมออมทรัพย ๗. กิจกรรมสงเสริมความเปนไทย		ที่พึงประสงคตามหลักสูตร สูงขึ้นเปนไปตามคาเปาหมายที่สถานศึกษา กำหนด
๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชาการดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การปฏิบัติงาน	๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและธุรการชั้นเรียน - จัดทำขอมูลสารสนเทศของผูเรียน ใหมีขอมูลเปนปจจุบัน เพื่อใชในการสงเสริมสนับสนุนการเรียนรู แกไขปญหาและ	๑.นักเรียนไดรับการ สนับสนุนชวยเหลือดูแลทั้งดานวิชาการมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค	๑. รอยละ ๖๐ ของผูเรียน มีผลการประเมินในดานมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงคตามหลักสูตร สูงขึ้นเปนไป

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	**งาน** (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน๑ รอบ การประเมิน (โปรดระบุ)	**ผลลัพธ์** (Outcomes) ของงานตาม ข้อตกลงที่คาดหวัง ให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (โปรดระบุ)	**ตัวชี้วัด** (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึงการ เปลี่ยนแปลงไปในทาง ที่ดีขึ้นหรือมีการ พัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์ สูงขึ้น(โปรดระบุ)
วิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา และการประสานความร่วมมือกับ ผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย และหรือสถาน ประกอบการ	พัฒนาคุณภาพผู้เรียน และ เปนแบบอยางที่ดีแกครู ใน กลุมสาระการเรียนรูปฐมวัย - จัดทำขอมูลสารสนเทศและ เผยแพรขอมูลเพื่อเปนการให ขอมูลยอนกลับแกผูเรียน/ ผูปกครอง ๑. แบบบันทึกพัฒนาเด็กระดับ ปฐมวัย/สมุดบันทึกพัฒนาการ เด็กระดับปฐมวัย/สมุดรายงาน ประจำตัวเด็กระดับปฐมวัย ๒. ระบบดูแลชวยเหลือ - มีการจัดทำขอมูลสารสนเทศ ของผูเรียน เพื่อใชในการพัฒนา และแกปญหาคุณภาพผูเรียน - วิเคราะหผูเรียนเปนราย บุคคล - จัดทำขอมูลนักเรียน รายบุคคล - จัดทำขอมูลสารสนเทศ และ เผยแพร - ออกแบบระบบสารสนเทศ เพื่อพัฒนานักเรียนระดับชั้น	๒. นักเรียนไดรับ การแกไข หรือ พัฒนาทั้งดาน วิชาการ มาตรฐาน คุณลักษณะ ที่พึง ประสงค	ตามคาเป้าหมายของ สถานศึกษา ๒. รอยละ ๖๐ ของ ผูเรียน มีผลการ ประเมินในดาน มาตรฐานคุณลักษณะ ที่พึงประสงคตาม หลักสูตร สูงขึ้นเปนไป ตามคา เปาหมายที่ สถานศึกษา กำหนด

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน๑ รอบ การประเมิน (โปรดระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตาม ข้อตกลงที่คาดหวัง ให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (โปรดระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึงการ เปลี่ยนแปลงไปในทาง ที่ดีขึ้นหรือมีการ พัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์ สูงขึ้น(โปรดระบุ)
	- ทำ Website สวนตัวเพื่ออำนวยความสะดวกกับ ผูปกครอง ๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน - มีการใชขอมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผูเรียนรายบุคคล และประสานความรวมมือกับ ผูมีสวนเกี่ยวของ เพื่อพัฒนา และแกไขปญหาผูเรียน และ ริเริ่มโครงการหรือจัดกิจกรรม เชิงสรางสรรคดวยวิธีการที่หลากหลายในการดูแลชวยเหลือผูเรียน และเปนแบบอยางที่ดี - จัดทำชองทางการเผยแพรผลการประเมินผูเรียนตอผูปกครอง รายบุคคล เพื่อการวางแผน พัฒนาผูเรียนรวมกัน	๑.นักเรียนไดรับการ สนับสนุนชวยเหลือดูแล ทั้งดานวิชาการมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค ๒. นักเรียนไดรับการแกไข หรือพัฒนาทั้งดานวิชาการ มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค ๑. ผูเรียนมีความรูตามมาตรฐาน	๑. รอยละ ๖๐ ของผูเรียนมีผลการประเมินในดาน มาตรฐานคุณลักษณะ ที่พึงประสงคตามหลักสูตรสูงขึ้นเปนไปตามคา เปาหมายที่สถานศึกษา กำหนด ๒. รอยละ ๖๐ ของผูเรียน มีผลการประเมินในดาน มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงคตามหลักสูตร สูงขึ้นเปนไปตามคาเปาหมายที่สถานศึกษากำหนด ๑. รอยละ ๖๐ ของผูเรียน มีผลการ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	**งาน** (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน๑ รอบ การประเมิน (โปรดระบุ)	**ผลลัพธ์** (Outcomes) ของงานตาม ข้อตกลงที่คาดหวัง ให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (โปรดระบุ)	**ตัวชี้วัด** (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึงการ เปลี่ยนแปลงไปในทาง ที่ดีขึ้นหรือมีการ พัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์ สูงขึ้น(โปรดระบุ)
	๒.๓ ปฏิบัติงานวิชาการและงานอื่นๆของสถานศึกษา - รวมปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา - รวมกิจกรรมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาระดับปฐมวัย - รวมกิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา - รวมกิจกรรมการจัดทำ SAR - รวมกิจกรรมในชุมชนการเรียนรูทางวิชาชีพระดับปฐมวัย - ปฏิบัติหนาที่ครูพี่เลี้ยง นักศึกษาฝกประสบการณวิชาชีพครู - หัวหนาโครงการพัฒนาศักยภาพนักเรียนปฐมวัย - ปฏิบัติหนาที่กรรมการฝายงบประมาณ - เจาหนาที่ประจำโครงการธนาคารโรงเรียน	คุณลักษณะที่พึงประสงค์	ประเมินในดานมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงคตามหลักสูตร สูงขึ้นเปนไปตามคาเปาหมายที่สถานศึกษากำหนด

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน๑ รอบ การประเมิน (โปรดระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตาม ข้อตกลงที่คาดหวัง ให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (โปรดระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึงการ เปลี่ยนแปลงไปในทาง ที่ดีขึ้นหรือมีการ พัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์ สูงขึ้น(โปรดระบุ)
	๒.๔ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองภาคีเครือข่ายและหรือสถานประกอบการ - ประสานความรวมมือกับผูปกครอง ภาคีเครือขาย และหรือสถานประกอบการ เพื่อรวมกันแกไขปญหาและพัฒนาผูเรียน -รวมกิจกรรมประชุมผูปกครองภาคเรียนละ ๑ ครั้ง -จัดใหมีชองทางในการสื่อสาร กับผูปกครองอยางหลากหลาย	๑.นักเรียนไดรับการ สนับสนุน ชวยเหลือดูแลทั้งดานวิชาการ มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค ๒. นักเรียนไดรับการแกไข หรือพัฒนาทั้งดานวิชาการ มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์	๑. รอยละ ๖๐ ของผูเรียน มีผลการประเมินในดานมาตรฐานคุณลักษณะที่พึง ประสงคตามหลักสูตร สูงขึ้นเปนไปตามคาเปาหมายที่สถานศึกษากำหนด ๒. รอยละ ๖๐ ของผูเรียน มีผลการประเมินในดานมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงคตามหลักสูตร สูงขึ้นเปนไปตามคา เปาหมายที่สถานศึกษา กำหนด
๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการนำความรู้ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง	๓.๑ มีการพัฒนาตนเองอยางเปนระบบและตอเนื่อง เพื่อใหมี ความรูความสามารถ ทักษะโดยเฉพาะอยางยิ่งการใชภาษาไทย และภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใชเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษาสมรรถนะวิชาชีพครูและความ	๑. นักเรียนไดรับการ แกปญหาหรือพัฒนา ในดานการเรียนรู ๒. นักเรียนไดรับการ แกปญหาหรือพัฒนา ดานมาตร	๑.รอยละ ๖๐ ของผูเรียนมี พัฒนาการเรียนรูผาน เกณฑการประเมินของสถานศึกษา ๒. รอยละ ๖๐ ของผูเรียน มีผลการประเมินในดาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	**งาน** (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน๑ รอบ การประเมิน (โปรดระบุ)	**ผลลัพธ์** (Outcomes) ของงานตาม ข้อตกลงที่คาดหวัง ให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (โปรดระบุ)	**ตัวชี้วัด** (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึงการ เปลี่ยนแปลงไปในทาง ที่ดีขึ้นหรือมีการ พัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์ สูงขึ้น(โปรดระบุ)
และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้	รอบรู้ในเนื้อหาวิชา และวิธีการ สอน และนำผลการพัฒนา ตนเองและพัฒนาวิชาชีพ มาใช ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อ คุณภาพผู้เรียน	ฐานคุณลักษณะ ที่พึงประสงค	มาตรฐานคุณลักษณะ ที่พึงประสงคเป็นไป ตาม คาเป้าหมายที่ สถานศึกษา กำหนด
	๓.๒ มีส่วนร่วมในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ - เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนทั้งภายในและระหว่าง สถานศึกษา	๑. นักเรียนได้รับ การ แก้ปัญหาหรือ พัฒนา ในด้านการ เรียนรู้ ๒. นักเรียนได้รับ การ แก้ปัญหาหรือ พัฒนา ด้านมาตร ฐานคุณลักษณะ ที่ พึงประสงค์	๑. ร้อยละ ๖๐ ของผู้ เรียน มีพัฒนาการ เรียนรู้ผ่าน เกณฑ์การ ประเมินของ สถานศึกษา ๒. ร้อยละ ๖๐ ของผู้ เรียน มีผลการ ประเมินในด้าน มาตรฐานคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์เป็นไป ตาม คาเป้าหมายที่ สถานศึกษา กำหนด
	๓.๓ นำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนา ตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการ พัฒนา จัดการเรียนรู้ การ พัฒนา คุณภาพผู้เรียนรวมถึง การ พัฒนานวัตกรรมการ	๑. นักเรียนได้รับ การ แก้ปัญหาหรือ พัฒนาในด้าน การ เรียนรู้	๑. ร้อยละ ๖๐ ของผู้ เรียน มีพัฒนาการ เรียนรู้ผ่านเกณฑ์การ ประเมินของ สถานศึกษา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	**งาน** (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน๑ รอบ การประเมิน (โปรดระบุ)	**ผลลัพธ์** (Outcomes) ของงานตาม ข้อตกลงที่คาดหวัง ให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (โปรดระบุ)	**ตัวชี้วัด** (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึงการ เปลี่ยนแปลงไปในทาง ที่ดีขึ้นหรือมีการ พัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์ สูงขึ้น(โปรดระบุ)
	จัดการ เรียนรูที่มีผลตอคุณภาพผูเรียน และเปนแบบอยางที่ดี - นำความรูที่ไดจาก PLC ประชุม อบรมมาจัด ประสบการณการเรียนรูใหมๆ ดวย นวัตกรรมที่ครูสรางขึ้น	๒. นักเรียนไดรับการ แกปญหาหรือพัฒนาดาน มาตรฐาน คุณลักษณะที่พึง ประสงค	๒. รอยละ ๖๐ ของผูเรียน มีผลการประเมินในดาน มาตรฐานคุณลักษณะที่พึง ประสงคเปนไปตามคาเปาหมายที่สถานศึกษากำหนด

หมายเหตุ

๑. รูปแบบการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนาตามแบบPA ๑ให้เป็นไปตามบริบท และสภาพการจัดการเรียนรู้ของแต่ละสถานศึกษา โดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี และครูผู้จัดทำข้อตกลง

๒. งาน (Tasks) ที่เสนอเป็นข้อตกลงในการพัฒนางานต้องเป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ที่ส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และให้นำเสนอรายวิชาหลักที่ทำการสอน โดยเสนอในภาพรวม ของรายวิชาหลักที่ทำการสอนทุกระดับชั้น ในกรณีที่สอนหลายรายวิชา สามารถเลือกรายวิชาใดวิชาหนึ่งได้ โดยจะต้องแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง และคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมินPA๒

๓. การพัฒนางานตามข้อตกลง ตามแบบPA ๑ ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์การเรียนรู้ ของผู้เรียน (Outcomes) และตัวชี้วัด(Indicators) ที่เป็นรูปธรรม และการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงให้คณะกรรมการดำเนินการประเมิน ตามแบบPA ๒ จากการปฏิบัติงานจริง สภาพการจัดการเรียนรู้ในบริบทของแต่ละสถานศึกษา และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากการพัฒนางาน ตามข้อตกลงเป็นสำคัญโดยไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ประเด็นที่ท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของวิทยฐานะครูชำนาญการ คือ ***<u>การแก้ไขปัญหา</u>***การจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น (ทั้งนี้ประเด็นท้าทายอาจจะแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในวิทยฐานะที่สูงกว่าได้)

ประเด็นทาทาย เรื่อง การพัฒนาทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตรสำหรับเด็กปฐมวัยที่ไดรับ การจัดกิจกรรมเกมการศึกษา

๑. **สภาพปญหาของผูเรียนและการจัดการเรียนรู** ในการจัดประสบการณการเรียนรูตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ.๒๕๖๐ ดานสติปญญา พบวา นักเรียนยังขาดทักษะพื้นฐานการเรียนรูทางคณิตศาสตรสำหรับเด็กปฐมวัยที่ดี ดังนั้น ครูผูสอนจึงจัดทำ ขอตกลงในการพัฒนางานประเด็นทาทาย โดยการศึกษา คนควาและหาวิธีการจัดประสบการณเรียนรูที่จะ สงเสริมการเรียนรูทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตรสำหรับเด็กปฐมวัย ดวยการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา ของนักเรียนชั้นอนุบาลปที่ ๓

๒. วิธีการดำเนินการใหบรรลุผล

๑) ศึกษาเอกสาร หลักสูตร วิเคราะหหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช ๒๕๖๐ และ คูมือกรอบมาตรฐานการเรียนรูคณิตศาสตรปฐมวัย เกี่ยวกับทักษะพื้นฐานดานคณิตศาสตร วิธีการ หลักการและเทคนิคการเขียนแผนการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา

๒) วิเคราะหเนื้อหา จุดประสงคการเรียนรู วิเคราะหสาระการเรียนรู

๓) สรางแผนการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร ของเด็กปฐมวัย โดยมีกระบวนการจัดการเรียนรู มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ ๑ ขั้นนำ เปนการนำเขาสูบทเรียน แนะนำชื่อเกมวัสดุอุปกรณ วิธีการเลนและกติกาการเลน

ขั้นที่ ๒ ขั้นดำเนินกิจกรรม เปนการจัดประสบการณใหเด็กไดเรียนรูทักษะทางคณิตศาสตร จากการลงมือปฏิบัติจริง การใชเครื่องมือ การบันทึก และการสรุป โดยมีครูเปนผูดูแลและอำนวย ความสะดวกในการทำกิจกรรม

ขั้นที่ ๓ ขั้นสรุป เด็กและครูรวมกันสรุปสิ่งที่ไดจากการใชวัสดุอุปกรณและการเลนเกม การศึกษาโดยครูมีบทบาทในการใชคำถามกระตุนใหเด็กคิดและเชื่อมโยงสาระสำคัญทางคณิตศาสตร จากวัสดุอุปกรณ และเกมการศึกษาที่เด็กไดเลน

๔) ออกแบบสื่อเกมการศึกษา ในรูปแบบที่หลากหลาย เชน การจัดทำสื่อเกมผานโปรแกรม Live worksheet การใชสื่อแบบรูปที่มีความนาสนใจจากเว็ปไซตตางๆ

๕) จัดทำสื่อเกมการศึกษา ตามที่ไดออกแบบไว

๖) นำสื่อไปทดลองใช้และนำผลที่ได้มาปรับปรุง พัฒนาสื่อเกมการศึกษา ให้มีความน่าสนใจ เข้าใจง่าย และนักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

๗) นำไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับนักเรียนชั้นอนุบาลปที่ ๓ ทั้งในรูปแบบ On Demand, และ On Site โดยปรับกิจกรรมให้เหมาะสมกับบริบท

๘) บันทึกผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่เกิดขึ้นจากการจัดกิจกรรม และสะท้อนผลการเรียนรู้

๓. ผลลัพธการพัฒนาที่คาดหวัง

๓.๑ เชิงปริมาณ

นักเรียนชั้น..... ร้อยละ ๖๕ ได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ ด้วยการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา

๓.๒ เชิงคุณภาพ

นักเรียนชั้น..... มีพัฒนาการด้านสติปัญญา ในด้านการพัฒนาทักษะพื้นฐานด้านคณิตศาสตร์ การคิดรวบยอด การตัดสินใจและแก้ปัญหา มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ และ เจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ตรงตามมาตรฐานคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และตัวบ่งชี้ในหลักสูตร การศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช ๒๕๖๐

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะครูชำนาญการ

ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

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

ความเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแล้วแต่กรณี

( ) เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

( ) ไม่เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปแก้ไข และเสนอเพื่อพิจารณาอีกครั้ง ดังนี้

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

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

ขั้นตอนที่ ๒

เมื่อทำข้อตกลงพัฒนางานเสร็จแล้ว ให้นายกแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินข้อตกลงการพัฒนางาน

ทำบันทึกเสนอผู้บังคับบัญชา
เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....

ที่ - **วันที่**.....

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง ..... กำหนดให้ ครูจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม – ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป และเมื่อจัดทำข้อตกลงแล้ว ให้มีคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ตำแหน่งครู จำนวน ๓ คน ดังนี้

๑. กรณีโรงเรียน

(๑) ผอ.สถานศึกษานั้น เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือครูผู้สอนจากสถานศึกษาอื่น ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้น ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

กรณี ผอ.สถานศึกษา นั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของครู ด้วยเหตุใดๆ ให้แต่งตั้ง ผอ.สถานศึกษา ใกล้เคียง หรือ ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา หรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษา ของ อปท. นั้น เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

๒. กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(๑) ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือครูผู้สอนจากสถานศึกษาหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่น ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้น ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

กรณีผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นั้น ไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ของครู ด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้ง ผอ.สถานศึกษา หรือ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ใกล้เคียง หรือผู้อำนวยการสำนักการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษา ของ อปท. นั้น เป็นประธานกรรมการ ประเมินแทน

๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงดังกล่าว อาจพิจารณาแต่งตั้งได้มากกว่า ๑ คณะ ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงวิชา/ สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน ครู และบริบทของสถานศึกษา

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง มีครูที่จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน จำนวน.....คน ดังนี้

๒.๑.๑ นาง.....ตำแหน่ง.....ศพด.....

๒.๑.๒ นาง.....ตำแหน่ง.....ศพด.....

๒.๑.๓ นาง.....ตำแหน่ง.....ศพด.....

๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ไม่มีตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศึกษานิเทศก์ และครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป ในสัดส่วนของคณะกรรมการ

๓. ข้อระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง.....

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น เป็นไปด้วยความเรียบร้อย งาน.....กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จึงเห็นควรพิจารณาดำเนินการดังนี้

๔.๑ ขอความอนุเคราะห์ ข้าราชการครู/พนักงานครู จำนวน.....คน จาก.....เป็นกรรมการ

๔.๒ ขอความอนุเคราะห์.....จำนวน.....คน จาก.....เป็นกรรมการ

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในร่างหนังสือที่แนบ

(.....)

ตำแหน่ง.....

กรณีคณะกรรมการไม่ครบ
ขอจากหน่วยงานอื่น

ที่ สก ๗๕๑๐๑/

องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง
๑๑๑ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลพระเพลิง
อำเภอเขาฉกรรจ์
จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐

ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้าน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง .....

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง ..... กำหนดให้ครูจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม – ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป และเมื่อจัดทำข้อตกลงแล้ว ให้มีคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ตำแหน่งครู จำนวน ๓ คน นั้น

การจัดทำข้อตกลงการพัฒนางาน ประจำปี ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง มีครูจำนวน.....คน ที่ทำข้อตกลงกับผู้บังคับบัญชา แต่เนื่องด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง มีบุคลากรไม่ครบองค์ประกอบของคณะกรรมการ จึงทำให้ไม่สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามเงื่อนไขได้ ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดของท่าน เพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงครู ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จำนวน ๒ ราย ดังนี้

๑. นาง.....ตำแหน่ง.....วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
๒. นาง.....ตำแหน่ง.....วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ผลเป็นประการใด กรุณาแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ทราบด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายกิตติ ปักครึก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
โทร .....

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

ที่ /๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงตำแหน่งครู

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง ..... กำหนดให้ครูจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม – ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป และเมื่อจัดทำข้อตกลงแล้ว ให้มีคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ตำแหน่งครู จำนวน ๓ คน นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง ..... จึงแต่งตั้งประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ในตำแหน่งครู องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประธานกรรมการ

๒. นาง.....ตำแหน่งครู .....วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กรรมการ

๓. นาง.....ตำแหน่งครู .....วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กรรมการ

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง โดยให้ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง เป็นผู้รับผิดชอบระบบ DPA และนำข้อมูลผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละรอบการประเมินของพนักงานครูแต่ละราย เข้าสู่ระบบดังกล่าวเป็นประจำทุกรอบการประเมิน

ทั้งนี้ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕

(นายกิตติ ปักครึก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

แต่งตั้งคณะกรรมการแล้วแจ้งคำสั่งให้คณะกรรมการทราบ

ที่ สก ๗๕๑๐๑/

องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง
๑๑๑ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลพระเพลิง
อำเภอเขาฉกรรจ์
จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐

ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้าน.....

อ้างถึง หนังสือ.....ลงวันที่.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำสั่ง อบต.พระเพลิง ที่..... จำนวน.....ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียน.....ได้ให้ความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จำนวน .....คน นั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง สำหรับตำแหน่งครู ประจำปีงบประมาณ.....เรียบร้อยแล้ว ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายกิตติ ปักครึก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
โทร .....

ขั้นตอนที่ ๓

ประเมินผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลง

แจ้งคณะกรรมการประเมิน

ที่ สก ๗๕๑๐๑/

องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง
๑๑๑ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลพระเพลิง
อำเภอเขาฉกรรจ์
จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐

วันที่.....

เรื่อง ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้าน.....

อ้างถึง หนังสือ.....ลงวันที่.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำสั่ง อบต.พระเพลิง ที่..... จำนวน.....ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียน.....ได้ให้ความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จำนวน .....คน นั้น

บัดนี้ สิ้นรอบการประเมิน ประจำปี.....แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นาง.....ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ..... บุคลากรในสังกัดของท่านที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง สำหรับตำแหน่งครู ร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินในวันที่.....เวลา.....สถานที่.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายกิตติ ปักครึก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
โทร .....

คำเตือน....เลือกแบบให้ถูกคน และเลือกให้ตรงวิทยฐานะ PA 2/ส , PA 2/บส , PA 2/ศน

PA 2/ส

แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)
ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. .....

รอบการประเมิน ระหว่างวันที่..... เดือน..... พ.ศ..... ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

ข้อมูลผู้รับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

รับเงินเดือนในอันดับ คศ. ..... อัตราเงินเดือน ..... บาท

สถานศึกษา..... สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.....

ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับผลการประเมิน หรือให้คะแนนตามระดับคุณภาพ

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (60 คะแนน)

1) ภาระงาน ☐ เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

☐ ไม่เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

2) การปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ปรับประยุกต์(Apply & Adapt)	ผลการประเมิน				หมายเหตุ
	๑ ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	๒ ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	๓ ปฏิบัติได้ตามระดับฯ ที่คาดหวัง	๔ ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง	
					เกณฑ์ผ่านต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70
๑.๑ สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร ♦ มีการจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้ เต็มตามศักยภาพ **โดยมีการพัฒนารายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น และสามาร แก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ได้** ๑.๒ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ ♦ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ					

คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร โดยมีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง และ**สร้างแรงบันดาลใจ** ๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ♦ มีการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน โดยมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง และ**สร้างแรงบันดาลใจ** ๑.๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ♦ มีการสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้สามารแก้ไขปัญหาในการเรียนรู้ของผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสามารถสร้างนวัตกรรมได้ ๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ ♦ มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง และนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มาใช้แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ ๑.๖ ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ ♦ มีการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและนำผลการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ มาใช้แก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ๑.๗ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ♦ มีการจัดบรรยากาศที่เหมาะสม สอดคล้องกับความแตกต่างผู้เรียนเป นรายบุคคล สามาร แก้ไขปัญหาการเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการ					

เรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลย ๑.๘ อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน ♦ มีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม โดยคำนึงึงความแตกต่างของผู้เรียนเป นรายบุคคล และสามาร แก้ไขปัญหาผู้เรียนได้					
๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้					
๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา ♦ มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชาโดยมีข้อมูลเป นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ แก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ♦ มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคลและประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียน ๒.๓ ปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา ♦ ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ๒.๔ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ ♦ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน					
๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ					
๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ♦ มีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพครูและความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน และนำผลการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน					

๓.๒ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน					

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (๔๐ คะแนน)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ปรับประยุกต์ (Apply & Adapt)	**ผลการประเมิน**				**หมายเหตุ**
	๑ ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวังมาก	**๒ ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง**	**๓ ปฏิบัติได้ตามระดับฯ ที่คาดหวัง**	**๔ ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับฯ ที่คาดหวัง**	
๑. วิธีดำเนินการ (๒๐ คะแนน)					
พิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ					
๒. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่คาดหวัง (๒๐ คะแนน)					
๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วนตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้					
๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้ตามข้อตกลง					
รวมผลการประเมินทั้ง ๒ ส่วน = ... คะแนน					

(ลงชื่อ)..... กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ. .....

สรุปข้อสังเกตเกี่ยวกับ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อคิดเห็น

ราย (นาย/นาง/นางสาว).....

1. จุดเด่น

.....

.....

.....

.....

.....

2. จุดที่ควรพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

3. ข้อคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ)..... กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ. .....

คำเตือน....เลือกแบบให้ถูกคน PA 3/ส , PA 3/บส , PA 3/ศน

PA 3/ส

สำหรับกรรมการประเมิน

แบบสรุปผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)
ตำแหน่ง ครู

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. .....

รอบการประเมิน ระหว่างวันที่..... เดือน..... พ.ศ..... ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

ข้อมูลผู้รับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู.....

รับเงินเดือนในอันดับ คศ. ..... อัตราเงินเดือน ..... บาท

สถานศึกษา..... สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.....

ภาระงาน ☐ เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ☐ ไม่เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

ผลการประเมิน

การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน	**คะแนนเต็ม**	**คนที่ 1**	**คนที่ 2**	**คนที่ 3**	**หมายเหตุ**
<u>ส่วนที่ 1</u> ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง	60				เกณฑ์ผ่านต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70%
<u>ส่วนที่ 2</u> ข้อตกลงในการพัฒนางาน ที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	40				
รวม					

สรุปผลการประเมินทั้ง 2 ส่วน จากกรรมการ 3 คน ☐ ผ่านเกณฑ์ ☐ ไม่ผ่านเกณฑ์

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการผู้ประเมิน
(.....)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน
(.....)
วันที่....เดือน.....พ.ศ. .....

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน
(.....)
วันที่....เดือน.....พ.ศ. .....

ขั้นตอนที่ 4

ประกาศผลการประเมิน บุคคลที่มีผลการประเมิน ระดับ ดีเด่น และดีมาก

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....

ที่ ..... - ..... **วันที่** .....

เรื่อง พิจารณาลงนามประกาศผลการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ..... โดยประกาศดังกล่าวกำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติงานและรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใหม่ มีผลตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ ประกาศดังกล่าวข้างต้น ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง มีพนักงานครู จำนวน.....คน และผลการประเมินการปฏิบัติงาน รอบการประเมิน.....ระหว่าง.....มีพนักงานครูที่มีผลการประเมินระดับดีมากและดีเด่น จำนวน .....ดังนี้

๒.๒.๑.....คะแนน.....ระดับ.....

๒.๒.๒.....คะแนน.....ระดับ.....

๒.๒.๓.....คะแนน.....ระดับ.....

๓. ข้อระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ .....

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ .....

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามหลักเกณฑ์กำหนด จึงเห็นควรพิจารณาลงนามในประกาศผลการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง รอบการประเมินครั้งที่.....ระหว่าง.....ที่มีผลการประเมินระดับดีมากและดีเด่น ดังรายละเอียดตามร่างประกาศที่แนบ

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในร่างประกาศแนบ

(.....)

ตำแหน่ง.....

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง
เรื่อง ผลการประเมินการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ .....

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง .....โดยให้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ประกาศรายชื่อพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงในให้พัฒนาผลการปฏิบัติงาน ในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ในครึ่งปีหลัง ครั้งที่ ๒ ได้ดำเนินการประเมินผลเรียบร้อยแล้ว ในการนี้ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานครู ในครั้งต่อไป จึงประกาศรายชื่อพนักงานครู ที่มีผลการประเมินในระดับ **ดีเด่นและดีมาก** สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ในการประเมินครั้งที่ .....ประจำปีงบประมาณ ๒๕..... ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ – สกุล ตำแหน่ง	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก...	คะแนนประเมิน	ระดับ
๑			๙๐.๐๐	ดีเด่น
๒			๘๙.๐๐	ดีมาก
๓			๘๙.๐๐	ดีมาก

ประกาศ ณ วันที่ ..... พ.ศ.๒๕.....

(นายกิตติ ปักครึก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

ขั้นตอนที่ 5

นำผลการประเมิน
มาใช้ในการเลื่อนเงินเดือนครู

แบบประเมินเลื่อนเงินเดือน
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รอบการประเมิน ☐ **ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕..... – ๓๑ มีนาคม ๒๕.....)**

☐ **ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕..... – ๓๐ กันยายน ๒๕.....)**

ชื่อผู้รับการประเมิน นาง ..... **ตำแหน่ง** .....
วิทยฐานะ - **เงินเดือนอันดับ** คศ.๑ **อัตราเงินเดือน** ๒๑,๐๒๐ **บาท**
สำนัก/ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สถานศึกษา (โรงเรียน/ศพด.) .....
สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง .....

ส่วนที่ ๑ การสรุปผลการประเมิน (๑๐๐ คะแนน)

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้ (ครั้งที่๑)	คะแนนที่ได้ (ครั้งที่๒)
ตอนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	๗๐		
ตอนที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	๓๐		
คะแนนรวม	๑๐๐		
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐		

ส่วนที่ ๒ ระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ระดับ / ครั้งที่	ดีเด่น (ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป)	ดีมาก (ร้อยละ ๘๐.๐๐ – ๘๙.๙๙)	ดี (ร้อยละ ๗๐.๐๐ – ๗๙.๙๙)	พอใช้ (ร้อยละ ๖๐.๐๐ – ๖๙.๙๙)	ปรับปรุง (ร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา)
ครั้งที่ ๑ คะแนน(%)					
ครั้งที่ ๒ คะแนน(%)					

ส่วนที่ ๓ ข้อมูลการลา มาสาย และขาดราชการ

การลา / ครั้งที่	ลาป่วย	ลากิจ	ลาอุปสมบท/ พิธีฮัจญ์	ลาคลอดบุตร	มาสาย	ขาดราชการ	รวม (วัน)
ครั้งที่ ๑ (วัน)							
ครั้งที่ ๒ (วัน)							

ส่วนที่ ๔ ข้อมูลการรักษาวินัย พฤติกรรม และอื่น ๆ

ลงโทษ / ครั้งที่	ว่ากล่าวตักเตือน	ภาคทัณฑ์	หนักกว่าภาคทัณฑ์	ถูกสั่งพักราชการ	คดีอาญา	รวม (ครั้ง)
ครั้งที่ ๑ (ครั้ง)						
ครั้งที่ ๒ (ครั้ง)						

ส่วนที่ ๕ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒
๕.๑ ความเห็นของผู้ประเมิน ❑ ดีเด่น (ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป) ❑ ดีมาก (ร้อยละ ๘๐ – ๘๙.๙๙) ❑ ดี (ร้อยละ ๗๐ – ๗๙.๙๙) ❑ พอใช้ (ร้อยละ ๖๐ – ๖๙.๙๙) ❑ ปรับปรุง (ร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา) (ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง วันที่.....	๕.๑ ความเห็นของผู้ประเมิน ❑ ดีเด่น (ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป) ❑ ดีมาก (ร้อยละ ๘๐ – ๘๙.๙๙) ❑ ดี (ร้อยละ ๗๐ – ๗๙.๙๙) ❑ พอใช้ (ร้อยละ ๖๐ – ๖๙.๙๙) ❑ ปรับปรุง (ร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา) (ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง วันที่.....
๕.๒ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ❑ เห็นด้วยกับผู้ประเมิน ❑ มีความเห็นต่างดังนี้ (ระบุเหตุผล) .... (ลงชื่อ)..... (.....) ตำแหน่ง วันที่.....	๕.๒ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ❑ เห็นด้วยกับผู้ประเมิน ❑ มีความเห็นต่างดังนี้ (ระบุเหตุผล) .... (ลงชื่อ)..... (.....) ตำแหน่ง วันที่.....

ส่วนที่ ๖ การรับทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒
๖.๑ ผู้รับการประเมิน ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว (ลงชื่อ)..... (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....	๖.๑ ผู้รับการประเมิน ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว (ลงชื่อ)..... (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....

ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒
๖.๒ ผู้ประเมิน ☐ ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ ลงนามรับทราบแล้ว ☐ ได้แจ้งผลการประเมิน เมื่อวันที่ .....แล้ว แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ (ลงชื่อ)..... (.....) ตำแหน่ง วันที่..... (ลงชื่อ).....พยาน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....	๖.๒ ผู้ประเมิน ☐ ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ ลงนามรับทราบแล้ว ☐ ได้แจ้งผลการประเมิน เมื่อวันที่ .....แล้ว แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ (ลงชื่อ)..... (.....) ตำแหน่ง วันที่..... (ลงชื่อ).....พยาน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....

ส่วนที่ ๗ ความเห็นของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒
☐ เห็นชอบตามที่เสนอ ☐ มีความเห็นต่างดังนี้ (ระบุเหตุผล) ..... คะแนนที่ควรได้รับร้อยละ..... ลงชื่อ.....ประธานกรรมการ (.....) วันที่..... ลงชื่อ.....กรรมการ (.....) วันที่..... ลงชื่อ.....กรรมการ (.....) วันที่..... ลงชื่อ.....กรรมการ (.....) วันที่.....	☐ เห็นชอบตามที่เสนอ ☐ มีความเห็นต่างดังนี้ (ระบุเหตุผล) ..... คะแนนที่ควรได้รับร้อยละ..... ลงชื่อ.....ประธานกรรมการ (.....) วันที่..... ลงชื่อ.....กรรมการ (.....) วันที่..... ลงชื่อ.....กรรมการ (.....) วันที่..... ลงชื่อ.....กรรมการ (.....) วันที่.....

ส่วนที่ ๘ ความเห็นของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒
☐ เห็นด้วยกับมติคณะกรรมการฯ ☐ มีความเห็นต่างกับมติคณะกรรมการฯ ดังนี้ (ระบุเหตุผล)..... ..... ให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนร้อยละ..... (ลงชื่อ)..... (.....) ตำแหน่ง วันที่.....	☐ เห็นด้วยกับมติคณะกรรมการฯ ☐ มีความเห็นแตกต่างกับมติคณะกรรมการฯ ดังนี้ (ระบุเหตุผล)..... ..... ให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนร้อยละ..... (ลงชื่อ)..... (.....) ตำแหน่ง วันที่.....

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....

ที่ - **วันที่**.....

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๒ โดยประกาศดังกล่าวยกเลิกการเลื่อนขั้นเงินเดือนเฉพาะในส่วนของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ดำรงตำแหน่งสายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งในสายงานนิเทศการศึกษา

๒. ข้อเท็จจริง

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ดังกล่าวข้างต้น มีส่วนที่เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนของพนักงานครู ประกอบด้วย

๒.๑ กำหนดให้ใช้ค่ากลาง เพื่อนำไปใช้คิดฐานในการคำนวณ

๒.๒ กำหนดให้ใช้ฐานในการคำนวณ ของแต่ละอันดับโดยแบ่งดังนี้ ฐานในการคำนวณระดับบนและระดับล่าง

๒.๓ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานครู ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย

๒.๓.๑ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๒.๓.๒ หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บริหารสถานศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ

๒.๓.๓ พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการ

๒.๔ การเลื่อนเงินเดือนของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลบังคับใช้ตามประกาศดังกล่าว มีผลตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ เป็นต้นไป โดยให้นำผลการปฏิบัติของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕... – ๓๑ มีนาคม ๒๕... เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๓. ข้อระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๒ ประกาศ ณ วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๒ ประกาศ ณ วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๒

หมวด ๒ การเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๕ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บริหารสถานศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ ทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อประกอบการพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ ให้พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการ

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น เป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด จึงเห็นควรพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเป็นคณะกรรมการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ในสัดส่วนคณะกรรมการ ดังนี้

๔.๑ ..... เป็นประธานกรรมการในข้อ ๒.๓.๑

๔.๒ หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง เป็นกรรมการ ในข้อ ๒.๓.๒ ประกอบด้วย

๔.๒.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง

๔.๒.๒ ผู้อำนวยการกองช่าง

๔.๒.๓ หัวหน้าสำนักปลัด

๔.๒.๔ ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๓ นักวิชาการศึกษา/นักทรัพย์ เป็นเลขานุการ ในข้อ ๒.๓.๓

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในร่างคำสั่งที่แนบ

(.....)

นัก.....

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง
ที่.....
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ ..... ครั้งที่.....

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๒ โดยประกาศดังกล่าวยกเลิกการเลื่อนขั้นเงินเดือนเฉพาะในส่วนของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งสายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งในสายงานนิเทศการศึกษา ซึ่งประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

เพื่อให้การดำเนินการด้านงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๒ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ดังนี้

๑. ..... ประธานกรรมการ
๒. ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กรรมการ
๖. นัก..... เลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ..... พ.ศ.๒๕.....

(นายกิตติ ปักครึก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เลขานุการ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนฯ โทร. ๐ ๓๗๕๔ ๑๒๓๙

ที่ - **วันที่**

เรื่อง พิจารณากำหนดวันประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู

เรียน ประธานคณะกรรมการ

๑. เรื่องเดิม

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ที่ ..... ลงวันที่ ..... เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕..... ครั้งปีหลัง ครั้งที่ ๒ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๒

๒. ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการจากคำสั่งดังกล่าวข้างต้น ประกอบด้วย

๒.๑	ประธานฯ
๒.๒ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๒.๓ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๒.๔ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๒.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๒.๖ นัก.....	เลขานุการ

๓. ข้อระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๒ ประกาศ ณ วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๒ ประกาศ ณ วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๒

หมวด ๒ การเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๕ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ และหัวหน้า

ส่วนราชการหรือผู้บริหารสถานศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ ทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อประกอบการพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ให้พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการ

๓.๔ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ที่ ..... ลงวันที่ ..... เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕..... ครึ่งปีหลัง ครั้งที่ ๒

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ฝ่ายเลขานุการ จึงเห็นควรพิจารณากำหนดวันประชุมคณะกรรมการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูในสังกัด พร้อมกันนี้ ได้ร่างระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการฯ มาเพื่อพิจารณาด้วยแล้ว

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นสมควร กรุณากำหนด วัน เวลา สถานที่ประชุมคณะกรรมการท้ายบันทึกนี้

(.....)

เลขานุการ

- ทราบ
- ฝ่ายเลขานุการแจ้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนครู ประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน
- ในวันที่ .....เวลา.....
- สถานที่ .....

(.....)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูฯ

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู
ครั้งที่.....
วันที่ .....เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องรองปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑. คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ที่ ..... ลงวันที่ ..... เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕..... ครึ่งปีหลัง ครั้งที่ ๒ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บริหารสถานศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ ทั้งนี้ ให้พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ประกอบด้วย

๑.๑	.....	ประธานฯ
๑.๒	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๓	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๔	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๑.๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๖	นัก.....	เลขานุการ

๒. ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามข้อ ๑ ทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อประกอบการพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ พิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานครู การ ขาด ลา มาสาย และพฤติกรรม
๔.๒ พิจารณาค่ากลาง เพื่อใช้ในการคิดฐานในการคำนวณ
๔.๓ พิจารณาฐานในการคำนวณ (ฐานในการคำนวณระดับล่าง – ระดับบน ของแต่ละอันดับ)
๔.๔ พิจารณาการเลื่อนเงินเดือนตามผลคะแนนการประเมินและเงินที่ใช้ในการเลื่อน

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

รายชื่อผู้เข้าประชุม
คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง
ครั้งที่ .....
วันที่ ..... เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้อง..... องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑		ประธานคณะกรรมการ	
๒		กรรมการ	
๓		กรรมการ	
๔		กรรมการ	
๕		กรรมการ	
๖		เลขานุการ	

รายงานการประชุม
คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง
ครั้งที่ .....
วันที่ ..... เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้อง..... องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑		ประธานคณะกรรมการ	
๒		กรรมการ	
๓		กรรมการ	
๔		กรรมการ	
๕		กรรมการ	
๖		เลขานุการ	

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑. คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ที่ ..... ลงวันที่ ..... เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕..... ครึ่งปีหลัง ครั้งที่ ๒ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บริหารสถานศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ ทั้งนี้ ให้พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ประกอบด้วย

๑.๑ ..... ประธานฯ
๑.๒ ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๑.๔ หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ

๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กรรมการ
๑.๖ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เลขานุการ

๒. ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามข้อ ๑ ทำหน้าที่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนและ รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อประกอบการพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี –

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน **-** ชี้แจง.....

เลขานุการ - ขอบคุณครับท่านประธาน การเลื่อนเงินเดือนของพนักงานครู ตอนนี้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ได้ประกาศใช้เรียบร้อยแล้ว และมีผลการกับการเลื่อนเงินเดือนของครู จากเดิม มีขั้นเงินเดือน เปลี่ยนเป็น เลื่อนเงินเดือนเป็นร้อยละ และมีค่ากลาง กับฐานในการคำนวณ เงินเดือนของครู ซึ่งไม่รวมกับพนักงานส่วนตำบลองค์ประกอบประกอบด้วย

ค่ากลาง หมายความว่า ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดกับเงินเดือนสูงสุดแต่ละอันดับที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด หารด้วยสอง เพื่อให้ได้ตัวเลขที่จะนำไปใช้คิดฐานในการคำนวณ

ฐานในการคำนวณ หมายความว่า ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละอันดับ โดยแบ่งเป็น

๑. **ฐานในการคำนวณระดับล่าง** ได้แก่ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง
๒. **ฐานในการคำนวณระดับบน** ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

การเลื่อนเงินเดือนให้ใช้บัญชีขั้นต่ำขั้นสูง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแนบพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ดังนี้

อันดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
คศ.๕	๖๐,๘๔๐-๗๖,๖๖๐	บน	๖๘,๕๖๐
	๒๙,๙๘๐-๖๐,๘๓๐	ล่าง	๖๐,๘๓๐

คศ.๔	๕๐,๓๓๐-๖๙,๐๔๐	บน	๕๙,๖๓๐
	๒๔,๔๐๐-๕๐,๓๒๐	ล่าง	๕๐,๓๒๐
คศ.๓	๔๐,๒๘๐-๕๓,๓๙๐	บน	๔๙,๓๓๐
	๑๙,๘๖๐-๔๐,๒๗๐	ล่าง	๓๗,๒๐๐
คศ.๒	๓๐,๒๑๐-๔๑,๖๒๐	บน	๓๕,๒๗๐
	๑๖,๑๙๐-๓๐,๒๐๐	ล่าง	๓๐,๒๐๐
คศ.๑	๒๔,๘๙๐-๓๔,๓๑๐	บน	๒๙,๖๐๐
	๑๕,๔๔๐-๒๔,๘๘๐	ล่าง	๒๒,๗๘๐
ครูผู้ช่วย	๑๙,๙๑๐-๒๔,๗๕๐	บน	๒๒,๓๓๐
	๑๕,๐๕๐-๑๙,๙๐๐	ล่าง	๑๗,๔๘๐

- การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนที่ได้รับแต่งตั้ง สำหรับผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ เงินเดือนให้คำนวณจากฐานในการคำนวณของอันดับเงินเดือนของตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

- กรณีผู้ที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง หรือวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ หากผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นหรือวิทยฐานะที่สูงขึ้น และเงินเดือนที่ได้รับอยู่นั้นต่ำกว่าเงินเดือนขั้นสูงของอันดับเงินเดือน ในตำแหน่งและวิทยฐานะใหม่ ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษได้ โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งหลังสุดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว โดยให้เลื่อนเงินเดือนตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะใหม่นั้น

การบริหารวงเงิน ในการเลื่อน

๑. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกิน ร้อยละหกของฐานในการคำนวณ (ห้ามมิให้ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้ทุกคน ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน) และ

๒. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณ ที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบ เป็นการทั่วไป**อย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน**

๓. การคำนวณเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้ง ให้ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละคนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน ฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตาม

ผลการเลื่อนเงินเดือนนั้น ทั้งนี้ กรณีที่ไม่สั่งเลื่อนเงินเดือนให้แก่ผู้ใด ให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมเหตุผล ที่ไม่สั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อยกเว้นสำหรับเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือน

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะนำเอาเหตุที่ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญามาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้นั้นไม่ได้

สำหรับผลการประเมินพนักงานครูของ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง รอบการประเมิน .....ขอให้พิจารณารายละเอียดดังนี้ครับ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	พฤติกรรมการขาดลามาสาย			การดำเนินการทางวินัย	คะแนนประเมิน	ระดับผลการประเมิน
			ขาด	ลา	มาสาย			
๑							๙๐	ดีเด่น
๒							๘๙	ดีมาก
๓							๘๙	ดีมาก

ตาราง ๑ ฐานในการคำนวณของครู วงเงินรวมและร้อยละที่ใช้ในการเลื่อน

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	รับเงินเดือนอันดับ	เงินเดือน ๑ ก.ย.๖๒	ฐานในการคำนวณ	วงเงินรวม	ร้อยละที่ใช้ในการเลื่อน ๓ %
๑			คศ.๒	๒๔,๖๔๐	๓๐,๒๐๐	๗๐,๒๙๐	๒,๑๐๘.๗๐
๒			คศ.๒	๒๕,๒๐๐	๓๐,๒๐๐		
๓			คศ.๑	๒๐,๔๕๐	๒๒,๗๘๐		

ประธาน - ลำดับต่อไปให้เลขานุการชี้แจง ร้อยละของฐานในการคำนวณให้คณะกรรมการทราบค่ะ

เลขานุการ - ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกาศ ณ วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๒ ข้อ ๖ เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรม ให้องค์การบริหารวงเงินในการเลื่อนในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลและวรรคสอง ให้การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ และให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป อย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมี

คำสั่งเลื่อนเงินเดือนการบริหารวงเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ให้หลักการบริหารวงเงินตามกฎ กคศ. ซึ่งบริหารวงเงินไม่เกินร้อยละ ๓ ของเงินเดือนที่จ่ายให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ณ ๑ มีนาคม และ ๑ กันยายน และกำหนดร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อให้สอดคล้องกับเงินที่มีจากวงเงินในการบริหาร ร้อยละ ๓ หมายความว่า คนหนึ่งจะได้เลื่อนไม่เกิน ร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ แต่ต้องอยู่ภายใต้วงเงินร้อยละ ๓ ของวงเงินรวมนั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ได้คำนวณจากสูตรการคำนวณ มาในเบื้องต้นแล้วจากเงินที่มีอยู่และคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นดังนี้ครับ ซึ่งเราจะต้องประกาศร้อยละของฐานในการคำนวณนี้ให้ครูทราบอย่างช้าสุดพร้อมกับวันเลื่อนเงินเดือนครับ

ตาราง ๒ ร้อยละของฐานในการคำนวณเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงดังนี้

คะแนน min	คะแนน max	ระดับผลการประเมิน	ร้อยละของฐานในการคำนวณ
๐.๐๐	๕๙.๙๙	ปรับปรุง	ไม่ได้เลื่อน
๖๐.๐๐	๖๙.๙๙	พอใช้	อยู่ที่มติของคณะกรรมการและวงเงินที่มีร้อยละ ๓
๗๐.๐๐	๗๙.๙๙	ดี	อยู่ที่มติของคณะกรรมการและวงเงินที่มีร้อยละ ๓
๘๐.๐๐	๘๙.๙๙	ดีมาก	อยู่ที่มติของคณะกรรมการและวงเงินที่มีร้อยละ ๓
๙๙.๐๐	๑๐๐.๐๐	ดีเด่น	อยู่ที่มติของคณะกรรมการและวงเงินที่มีร้อยละ ๓

ร้อยละของฐาน ให้คณะกรรมการพิจารณาตามความเหมาะสม สัมพันธ์กับคะแนนประเมินและพฤติกรรม แต่ไม่เกินวงเงินร้อยละ 3 ที่มีอยู่

ตาราง ๓ เงินเดือนก่อนเลื่อน – หลังการเลื่อน ร้อยละของฐานที่ใช้ในการคำนวณแต่ละคน ตามคะแนนประเมิน

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	เงินเดือน ณ ๑ ก.ย.	เงินเดือน ณ ๑ ต.ค.	เงินที่ใช้ในการเลื่อนปัดฐาน ๑๐	เลื่อนร้อยละของฐานในการคำนวน
๑			๒๔,๖๔๐	๒๕,๔๐๐	๗๖๐	๒.๕๐

ตารางนี้ใช้สูตรคำนวณป้องกันความผิดพลาด

๒	☆		๒๕,๒๐๐	๒๕,๙๓๐	๗๓๐	๒.๔๐
๓			๒๐,๔๕๐	๒๑,๐๒๐	๕๗๐	๒.๕๐
รวม			๗๐,๒๙๐	-	๒๐๖๐	-

เงินที่ใช้ไป ต้องไม่เกิน ร้อยละ 3 ที่มี

ประธาน - การคำนวณเงินเดือนครู ณ ๑ ตุลาคม ..... ก็ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และขอให้เลขานุการ สรุปผลการใช้เงินทั้งหมดอีกครั้งค่ะ

เลขานุการ - ครับ สำหรับการเลื่อนเงินเดือนครูในรอบนี้ สรุปผลทั้งหมด ดังนี้ครับ

ตาราง ๔ ตารางสรุป วงเงินรวม ร้อยละที่ใช้เลื่อน เงินที่ใช้ไป และเงินคงเหลือ (เงินคงเหลือต้องไม่ติดลบ)

ประเภท	จำนวน	วงเงินรวม	ร้อยละที่ใช้ในการเลื่อน ๓ %	ใช้เลื่อน ณ ๑ เม.ย....	คงเหลือ	หมายเหตุ
พนักงานครู	๓	๗๐,๒๙๐	๒,๑๐๘.๗๐	๒,๐๖๐	๔๘.๗๐	ไม่สามารถนำเงินคงเหลือไปใช้ในการเลื่อนครั้งต่อไปได้

เสร็จแล้วสรุปการเลื่อนและเงินที่เหลือให้คณะกรรมการทราบอีกครั้ง

ผู้จดรายงานการประชุม

(นางสาวเสาวลักษณ์ สิงห์ศก)

เลขานุการ

๔. เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรวงเงินงบประมาณอย่างเป็นธรรม ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนในภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๑ ให้เลื่อนในอัตราร้อยละที่แตกต่างกันตามคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายในวงเงินรวมร้อยละ ๓ ของอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ทั้งหมดที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน (ให้นับรวมอัตราเงินเดือนของผู้ที่ไปช่วยราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการอื่นด้วย)

๔.๒ ให้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูฯ แต่ละคนในแต่ละครั้งไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ จะใช้วิธีการหารเฉลี่ยให้แต่ละคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราที่เท่ากันไม่ได้ การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปัดเป็นสิบบาท

๔.๓ ผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือน ให้คำนวณร้อยละที่ได้เลื่อนจากฐานในการคำนวณของอันดับเงินเดือนของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

๔.๔ การแบ่งกลุ่มเพื่อเลื่อนเงินเดือน ให้แบ่งข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ที่รับเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย, คศ.๑, คศ.๒ และ คศ.๓

กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ที่รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔ และ คศ.๕

ทั้งนี้ ในแต่ละกลุ่มให้บริหารวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยแยกวงเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนออกเป็น ๒ กลุ่ม และให้เลื่อนเงินเดือนภายในวงเงินของแต่ละกลุ่มก่อน หากวงเงินเดือนของกลุ่มใดมีเหลือจึงสามารถเกลี่ยไปให้กลุ่มอื่นได้ ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ครูผู้ดูแลเด็ก หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ช่วย และครู

กลุ่มที่ ๒ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์

๔.๕ ให้ยึดหลักคุณธรรม ความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลัก ประกอบกับความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และวงเงินร้อยละ ๓ ที่คำนวณได้ มาเป็นข้อมูลสำคัญประกอบการพิจารณากำหนดอัตราร้อยละในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูฯ แต่ละคน

๔.๖ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการเลื่อนเงินเดือน โทร. ๐ ๓๗๕๔ ๑๒๓๙

ที่ - **วันที่**

เรื่อง ผลการพิจารณาคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ที่ ..... ลงวันที่ ..... เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ..... โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ประกอบด้วย

๑.	ประธานฯ
๒. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๖. นัก.....	เลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามข้อดังกล่าว ทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณาและเสนอความเห็นต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อประกอบการพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล

บัดนี้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ได้ดำเนินการประชุมพิจารณาเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการประชุมคณะกรรมการ เพื่อประกอบการออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนดังรายละเอียดที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

(.....)
ประธานคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

- ทราบ / ลงนามแล้ว
- แจ้งสำนักงานปลัด ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ให้มีผล ณ .....
-

( )
นายกองค์การบริหาร.....

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง
เรื่อง ฐานในการคำนวณและร้อยละของฐานในการคำนวณเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู
องค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕.....ครึ่งปีหลัง ครั้งที่ ๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๒ โดย ข้อ ๖ วรรคสองกำหนดให้การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ และให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป อย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการด้านงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๒ จึงประกาศฐานในการคำนวณและร้อยละของฐานในการคำนวณ เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง เรื่อง ค่ากลาง ฐานในการคำนวณและร้อยละของฐานในการคำนวณเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑ ครึ่งปีแรก

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ ในการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๒

๓. กำหนดค่ากลาง ฐานในการคำนวณ และร้อยละของฐานในการคำนวณ เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ดังนี้

๓.๑ ค่ากลาง หมายความว่า ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดกับเงินเดือนสูงสุดแต่ละอันดับที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด หารด้วยสอง เพื่อให้ได้ตัวเลขที่จะนำไปใช้คิดฐานในการคำนวณ

๓.๒ ฐานในการคำนวณ หมายความว่า ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละอันดับ โดยแบ่งเป็น

๓.๒.๑ ฐานในการคำนวณระดับล่าง ได้แก่ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

๓.๒.๒ ฐานในการคำนวณระดับบน ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

๓.๒.๓ ฐานในการคำนวณ จากตารางบัญชีขั้นต่ำขั้นสูงของ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นฐานในการคำนวณเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ดังนี้

อันดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
คศ.๕	๖๐,๘๔๐-๗๖,๖๖๐	บน	๖๘,๕๖๐
	๒๙,๙๘๐-๖๐,๘๓๐	ล่าง	๖๐,๘๓๐
คศ.๔	๕๐,๓๓๐-๖๙,๐๔๐	บน	๕๙,๖๓๐
	๒๔,๔๐๐-๕๐,๓๒๐	ล่าง	๕๐,๓๒๐
คศ.๓	๔๐,๒๘๐-๕๓,๓๙๐	บน	๔๙,๓๓๐
	๑๙,๘๖๐-๔๐,๒๗๐	ล่าง	๓๗,๒๐๐
คศ.๒	๓๐,๒๑๐-๔๑,๖๒๐	บน	๓๕,๒๗๐
	๑๖,๑๙๐-๓๐,๒๐๐	ล่าง	๓๐,๒๐๐
คศ.๑	๒๔,๘๙๐-๓๔,๓๑๐	บน	๒๙,๖๐๐
	๑๕,๔๔๐-๒๔,๘๘๐	ล่าง	๒๒,๗๘๐
ครูผู้ช่วย	๑๙,๙๑๐-๒๔,๗๕๐	บน	๒๒,๓๓๐
	๑๕,๐๕๐-๑๙,๙๐๐	ล่าง	๑๗,๔๘๐

๔. ร้อยละของฐานในการคำนวณเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ดังนี้

คะแนน min	คะแนน max	ระดับผลการประเมิน	ร้อยละของฐานในการคำนวณ
๐.๐๐	๕๙.๙๙	ปรับปรุง	ไม่ได้เลื่อน
๖๐.๐๐	๖๔.๙๙	พอใช้	๑.๐๐
๖๕.๐๐	๖๙.๙๙		
๗๐.๐๐	๗๔.๙๙	ดี	๑.๑๐-๑.๔๙
๗๕.๐๐	๗๙.๙๙		๑.๕๐-๑.๙๙
๘๐.๐๐	๘๔.๙๙	ดีมาก	๒.๐๐-๒.๔๙
๘๕.๐๐	๘๙.๙๙		๒.๕๐-๒.๙๙
๙๙.๐๐	๙๔.๙๙	ดีเด่น	๓.๐๐-๓.๔๙
๙๕.๐๐	๑๐๐.๐๐		๔.๐๐-๕.๐๐

ประกาศ ณ วันที่ ..... พ.ศ.๒๕.....

(นายกิตติ ปักครึก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง
ที่ .....
เรื่อง เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕.....ครั้งที่ ๒ ครึ่งปีหลัง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติ เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓ พ.ศ.๒๕๕๘) ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๒ จึงเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑ ครึ่งปีแรก ซึ่งมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่าง ๑ เมษายน ๒๕..... – ๓๐ กันยายน ๒๕..... ดังรายละเอียดบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕..... เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ตุลาคม พ.ศ.๒๕.....

(นายกิตติ ปักครึก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

บัญชีแสดงการคำนวณการเลื่อนขั้นเงินเดือน แนบท้ายคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ที่ /๒๕๖๓ ลงวันที่ เมษายน ๒๕๖๓

รอบที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๓ รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓

สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว

		จำนวน คน	อัตราเงินเดือน ณ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓	วงเงิน ร้อยละ ๓	เงินที่ใช้ ในการเลื่อนเงินเดือน	ค่าตอบแทนพิเศษ (บาท)	วงเงินคงเหลือ (บาท)
ครูผู้ช่วย คศ.๑-๓	ครูผู้ดูแลเด็ก/ครูผู้ช่วย/ค	๓	๗๒,๓๕๐.๐๐	๒,๑๗๐.๕๐	๒,๑๕๐.๐๐	-	๒๐.๕๐
คศ.๔-๕	ครู	-	-	-	-	-	-
	ผอ./รอง ผอ./ศน.	-	-	-	-	-	-
รวม		๓	๗๒,๓๕๐.๐๐	๒,๑๗๐.๕๐	๒,๑๕๐.๐๐	-	๒๐.๕๐

t

ที่	ชื่อโรงเรียน/ศพด	เลขที่ตำแหน่งใหม่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	อันดับเงินเดือน (คศ)	เงินเดือน ณ ๑ มี.ค.๒๕๖๓	ฐานในการคำนวณ	คะแนนประเมิน	เงินที่ได้เลื่อน			รวมเงินเดือนที่ได้เลื่อน	ค่าตอบแทนพิเศษ
									ร้อยละ	คิดเป็นเงิน	ปัดเป็นหลัก ๑		
๑	ศพด.บ้านพระเพลิง	๖๒๓๐๘๖๖๐๐๐๐๐๘		ครูชำนาญการ	๒	๒๕,๙๓๐	๓๐,๒๐๐	ดีมาก	๒.๕๐	๗๕๕.๐๐	๗๖๐	๒๖,๖๙๐	-
๒	ศพด.บ้านไทรทอง	๖๒๓๐๘๖๖๐๐๐๐๐๙		ครูชำนาญการ	๒	๒๕,๔๐๐	๓๐,๒๐๐	ดีมาก	๒.๖๐	๗๘๕.๒๐	๗๙๐	๒๖,๓๙๐	-
๓	ศพด.บ้านท่าเดัน	๖๒๓๐๘๖๖๐๐๐๐๓๐		ครู	๑	๒๑,๐๒๐	๒๒,๗๘๐	ดีมาก	๒.๖๐	๕๙๒.๒๘	๖๐๐	๒๑,๖๒๐	-
						๗๒,๓๕๐	-	-	-	๒,๑๓๒.๔๘	๒,๑๕๐	๗๔,๕๐๐	-

ชื่อ).....

.....)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

(ลงชื่อ).....

(.....)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

แบบสรุปผลการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู แนบท้ายคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ที่ /๒๕๖๓ ลงวันที่ เมษายน ๒๕๖๓

รอบที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๓ รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓

สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่งใหม่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	อันดับเงินเดือน (คศ.)	วิทยฐานะ	เงินเดือนเดิม ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒	เงินเดือนที่ได้รับ ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๓	เตอบแทนพิเ	หมายเหตุ
๑	๖๒๓๐๘๖๖๐๐๐๐๐๘		ครู	๒	ครูชำนาญการ	๒๕,๙๓๐	๒๖,๖๙๐	-	
๒	๖๒๓๐๘๖๖๐๐๐๐๐๙		ครู	๒	ครูชำนาญการ	๒๕,๔๐๐	๒๖,๑๙๐	-	
๓	๖๒๓๐๘๖๖๐๐๐๐๑๐		ครู	๑	-	๒๑,๐๒๐	๒๑,๖๒๐	-	

(ลงชื่อ) .....

(.....)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

ลงชื่อ).....

(.....)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

ตามผลการพิจารณา ☐ รั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๓) ☐ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว

ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓			รายละเอียดแสดงจำนวนคนและจำนวนเงิน(เงินที่ได้เลื่อน+ค่าตอบแทนพิเศษ) ที่ใช้เลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓												ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน	รวม		วงเงินคงเหลือหลังจากเลื่อนเงินเดือน
จำนวนคนรวม	เงินเดือนรวม	วงเงินร้อยละ ๓	ระดับดีเด่น			ระดับดีมาก			ระดับดี			ระดับปรับปรุง							
			คน	เงินที่ได้เลื่อน (บาท)	ค่าตอบแทนพิเศษ (บาท)	คน	เงินที่ได้เลื่อน (บาท)	ค่าตอบแทนพิเศษ (บาท)	คน	เงินที่ได้เลื่อน (บาท)	ค่าตอบแทนพิเศษ (บาท)	คน	เงินที่ได้เลื่อน (บาท)	ค่าตอบแทนพิเศษ (บาท)	คน	คน	จำนวนเงินที่ใช้ทั้งหมด	
๓	๗๒,๓๕๐	๒,๑๗๐.๕๐	๐	๐	๐	๓	๒,๑๕๐.๐๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๓	๒,๑๕๐.๐๐	๒๐.๕๐

บัญชีรายละเอียดการให้ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือน

แนบท้ายคำสั่ง ..... ที่ ...../..... ลงวันที่.....

ลำดับที่	ลขที่ตำแหน่งให	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	อันดับเงินเดือน (คศ.)	วิทยฐานะ	เงินเดือนเดิม ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑	เงินเดือนที่ได้รับ ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒	ค่าตอบแทนพิเศษ	หมายเหตุ

<u>หนังสือแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน</u>

รอบการประเมิน ☐ รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม..... ถึง ๓๑ มีนาคม.....
☐ รอบที่ ๒ ๑ เมษายน..... ถึง ๓๐ กันยายน.....

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง..... .....
ส่วนราชการ.....
เงินเดือนเดิม.....

☐ ได้รับการเลื่อนเงินเดือน

ฐานในการคำนวณ (บาท)	อัตราร้อยละที่ได้เลื่อน	จำนวนเงินที่ได้เพิ่ม		เงินเดือนที่ได้รับ
		เงินเดือนที่ได้เลื่อน (บาท)	เงินค่าตอบแทนพิเศษ (บาท)	

☐ กรณีที่ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน เนื่องจาก

....
....
....

(ลงชื่อ).....
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....

หลังจากนั้นแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบ ให้ครูทราบ และทำหนังสือแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้ จังหวัด อำเภอเพื่อทราบ

ขั้นตอนที่ ๖

การยื่นขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

คำชี้แจงการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามมาตรฐานทั่วไปกำหนดให้มีการประเมิน ๒ ด้าน

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

โดยจำแนกออกเป็น ๕ ห้องเรียน มีองค์ประกอบการประเมิน เกณฑ์การให้คะแนน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การตัดสิน ดังนี้

๑. ห้องเรียนของผู้ขอรับการประเมิน แบ่งเป็น ๔ ห้องเรียน ดังนี้

๑.๑ ห้องเรียนวิชาสามัญหรือวิชาพื้นฐาน

๑.๒ ห้องเรียนปฐมวัย

๑.๓ ห้องเรียนการศึกษาพิเศษ

๑.๔ ห้องเรียนสายวิชาชีพ

๒. องค์ประกอบการประเมิน

การประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน แบ่งเป็น ๘ ตัวบ่งชี้ ดังนี้

(๑) ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน

(๒) ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่

(๓) ผู้เรียนได้สร้างความรู้เองหรือได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้

(๔) ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้

(๕) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้

(๖) ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้

(๗) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม

(๘) ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง

การประเมินด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน แบ่งเป็น ๔ ตัวบ่งชี้ ดังนี้

(๑) ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู

(๒) ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

(๓) ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

(๔) ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - function Skis) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

๓. เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

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

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจนทั้ง ๕ ข้อ

๔. วิธีการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ และการจัดการชั้นเรียน โดยพิจารณาจาก

(๑) แผนการจัดการเรียนรู้ ที่ใช้จัดการเรียนรู้ ตามที่ปรากฏในไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งผู้ขอได้จัดทำขึ้นและนำไปใช้สอนจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งครู หรือดำรงวิทยฐานะ แล้วแต่กรณี

(๒) ไฟล์วีดิทัศน์ จำนวน ๒ ไฟล์ ประกอบด้วย

๑) ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามมาตรฐานวิทยฐานะ ที่ขอรับการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอตาม (๑) โดยมีรูปแบบตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ตาม (๑)

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยพิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียน ที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ตามไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ โดยให้นำเสนอในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล เช่น ไฟล์วีดิทัศน์ ไฟล์ภาพ หรือไฟล์ PDF

๕. เกณฑ์การตัดสิน ผู้ผ่านการประเมินด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน จะต้องได้คะแนน ดังนี้

วิทยฐานะครูชำนาญการ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕

วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

แบบคำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู (ทุกวิทยฐานะ)

ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ.....รายวิชา/วิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้.....

๑. ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ขอ นาย/นาง/นางสาว .....

นามสกุล.....

เลขประจำตัวประชาชน..... อายุ.....ปี ปีเกษียณอายุราชการ.....

ตำแหน่ง..... วิทยฐานะ..... ตำแหน่งเลขที่ .....

สถานศึกษา..... สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.....

อำเภอ.....จังหวัด.....

รับเงินเดือนอันดับ..... อัตราเงินเดือน.....บาท

ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะปัจจุบัน เมื่อวันที่.....เดือน..... พ.ศ. .....

เคยขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะเดียวกันนี้ครั้งสุดท้าย เมื่อวันที่.....เดือน..... พ.ศ. .....

๒. คุณวุฒิ

๑. มีวุฒิปริญญาตรี.....วิชาเอก/สาขา/โปรแกรมวิชา.....
จากสถาบันการศึกษา.....เมื่อวันที่.....

๒. มีวุฒิปริญญาโท .....วิชาเอก/สาขา/โปรแกรมวิชา.....
จากสถาบันการศึกษา.....เมื่อวันที่.....

๓. มีวุฒิปริญญาเอก.....วิชาเอก/สาขา/โปรแกรมวิชา.....
จากสถาบันการศึกษา.....เมื่อวันที่.....

๓. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เลขที่..... ออกให้เมื่อวันที่..... วัน/เดือน/ปี ที่หมดอายุ .....

๔. การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน

๔.๑ ภาระงาน

☐ **การรายงานในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน**

ปฏิบัติการสอนชั้น/ระดับ.....รายวิชา/วิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้.....

ภาระงาน (จำนวนชั่วโมง/สัปดาห์)	**ปีการศึกษา .....**	**ปีการศึกษา .....**	**รอบการประเมิน ปีงบประมาณ พ.ศ. .....**	**รอบการประเมิน ปีงบประมาณ พ.ศ. .....**
๑. ชั่วโมงสอนตามตารางสอน				
๒. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้				

๓. งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา				
๔. งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น				
รวมจำนวนชั่วโมง/สัปดาห์				

☐ **การรายงานในช่วงระยะเวลาปกติ**

ปฏิบัติการสอนชั้น/ระดับ.....รายวิชา/วิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ .....

ภาระงาน (จำนวนชั่วโมง/สัปดาห์)	**รอบการประเมิน ปีงบประมาณ พ.ศ. .....**	**รอบการประเมิน ปีงบประมาณ พ.ศ. .....**	**รอบการประเมิน ปีงบประมาณ พ.ศ. .....**
๑. ชั่วโมงสอนตามตารางสอน			
๒. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้			
๓. งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา			
๔. งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น			
รวมจำนวนชั่วโมง/สัปดาห์			

๔.๒ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

รอบที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. .... ระหว่างวันที่..... ถึงวันที่..... มีผลการประเมินร้อยละ.....

รอบที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. .... ระหว่างวันที่..... ถึงวันที่..... มีผลการประเมินร้อยละ.....

รอบที่ ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ..... ระหว่างวันที่..... ถึงวันที่..... มีผลการประเมินร้อยละ.....

ทั้งนี้ ผู้ดำรงตำแหน่งครูที่ยื่นขอรับการประเมินช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ใช้ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ๑ รอบการประเมิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ใช้ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง๒ รอบการประเมิน และตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป ใช้ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ๓ รอบการประเมิน

สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา(เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) ที่ยื่นขอรับการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป ใช้ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ๑ รอบการประเมิน

๕. วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๔ ปี

☐ ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรณยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์

☐ เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจฉัยชี้ขาดทางจรรณยาบรรณวิชาชีพหนักกว่าภาคทัณฑ์ ในปี พ.ศ. ..... (วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....) ตามคำสั่ง.....ที่.....เรื่อง .....สั่ง ณ วันที่ ..... เดือน .... พ.ศ. .....

๖. การใช้เงื่อนไขลดระยะเวลา ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

☐ ไม่ขอใช้เงื่อนไขการลดระยะเวลาในการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

ผู้ดำรงตำแหน่งครูที่ประสงค์จะใช้เงื่อนไขการลดระยะเวลาในการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ๔ รอบการประเมิน การเลื่อนเงินเดือนล่าสุดติดต่อกันก่อนยื่นคำขอ และต้องมีคุณสมบัติตามข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้

☐ ไม่เคยใช้เงื่อนไขการลดระยะเวลา และประสงค์จะใช้เงื่อนไขการลดระยะเวลาในการขอมีวิทยฐานะ
หรือเลื่อนวิทยฐานะ

☐ ตามข้อ ๑.๑ ความสามารถทางภาษาต่างประเทศ สูงกว่าระดับ..... วันที่ผ่านการทดสอบ..... วันหมดอายุ ..... (ต้องมีอายุไม่เกิน ๒ ปีนับถึงวันที่ยื่นคำขอ) “๑.๑ เป็นผู้มีความสามารถทางภาษาต่างประเทศ สูงกว่าระดับ B๑ หรือ สำหรับครูผู้สอนในกลุ่มสาระต่างประเทศ ต้องมีระดับผลการทดสอบความสามารถทางภาษา สูงกว่าระดับ B๒ โดยให้เทียบกับเกณฑ์การทดสอบCommon European Framework of Reference for Language (CEFR) ตามหลักเกณฑ์การเทียบเคียงผลการทดสอบและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู”

☐ ตามข้อ ๑.๒ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษซึ่งมีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความยากลำบาก ตั้งแต่วันที่..... ถึงวันที่ ..... (โดยต้องปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่พิเศษไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ)

☐ ตามข้อ ๑.๓ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโท .....วิชาเอก/สาขา/โปรแกรมวิชา..... หรือปริญญาเอก .....วิชาเอก/สาขา/โปรแกรมวิชา..... ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ (ยกเว้นสาขาทางด้านการบริหารการศึกษา) และไม่เคยนำมาใช้ลดระยะเวลามาก่อน

☐ ตามข้อ ๑.๔ ผ่านการประเมินสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพชั้น ๘ (กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ระดับ ๘)ซึ่งได้รับการรับรองจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และไม่เคยนำมาใช้ลดระยะเวลามาก่อน

☐ เคยใช้เงื่อนไขการลดระยะเวลาแล้ว แต่การขอเลื่อนวิทยฐานะในครั้งนี้ ประสงค์จะขอใช้เงื่อนไขการลดระยะเวลาตามข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้

☐ ตามข้อ ๑.๑ ความสามารถทางภาษาต่างประเทศ สูงกว่าระดับ.....
วันที่ผ่านการทดสอบ..... วันหมดอายุ ..... (ต้องมีอายุไม่เกิน ๒ ปีนับถึงวันที่ยื่นคำขอ)

“๑.๑ เป็นผู้มีความสามารถทางภาษาต่างประเทศ สูงกว่าระดับ B๑ หรือ สำหรับครูผู้สอนในกลุ่มสาระต่างประเทศ ต้องมีระดับผลการทดสอบความสามารถทางภาษา สูงกว่าระดับ B๒ โดยให้เทียบกับเกณฑ์การทดสอบCommon European Framework of Reference for Language (CEFR) ตามหลักเกณฑ์การ

เทียบเคียงผลการทดสอบและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู”

☐ ตามข้อ ๑.๒ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษซึ่งมีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความยากลำบาก ตั้งแต่วันที่..... ถึงวันที่ ..... (โดยต้องปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่พิเศษไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ)

☐ ตามข้อ ๑.๓ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโท .....วิชาเอก/สาขา/โปรแกรมวิชา..... หรือปริญญาเอก .....วิชาเอก/สาขา/โปรแกรมวิชา..... ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ (ยกเว้นสาขาทางด้านการบริหารการศึกษา) และไม่เคยนำมาใช้ลดระยะเวลามาก่อน

☐ ตามข้อ๑.๔ ผ่านการประเมินสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพชั้น ๘ (กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ระดับ ๘) ซึ่งได้รับการรับรองจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และไม่เคยนำมาใช้ลดระยะเวลามาก่อน

ทั้งนี้ เงื่อนไขลดระยะเวลาดังกล่าว ไม่ครอบคลุมถึงผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ใช้สิทธินับระยะเวลาทวีคูณตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการนับระยะเวลาทวีคูณในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

๗. ผู้ดำรงตำแหน่งครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ)

หากประสงค์ใช้สิทธินับระยะเวลาตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการนับระยะเวลาทวีคูณในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในการขอมีวิทยฐานะชำนาญการหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้ขอได้ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัด..... ตั้งแต่วันที่..... ถึงวันที่.....รวมเป็นเวลา.....ปี.....เดือน.....วัน (ต้องปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ติดต่อกันนับถึงวันที่ยื่นคำขอ)

ทั้งนี้ ข้าราชการครูที่ใช้สิทธินับระยะเวลาเวลาทวีคูณตามระเบียบฯ ดังกล่าว เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะแล้ว หากจะย้ายหรือไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่พิเศษจะต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ดังกล่าวไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับแต่วันที่มีผลอนุมัติให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

๘. ข้อมูลการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

๘.๑ ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำข้อมูลของผู้ขอเข้าสู่ระบบ DPA ดังต่อไปนี้

๘.๑.๑ แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง..... ในรูปแบบไฟล์ PDFจำนวน ๑ ไฟล์ (ที่ใช้จัดการเรียนรู้ตามที่ปรากฏในไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนในรายวิชา/วิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งผู้ขอได้จัดทำขึ้นและนำไปใช้สอนจริงในตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่ดำรงอยู่)

๘.๑.๒ ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ในการจัดการเรียนรู้ตามข้อ ๘.๑.๑ โดยมีรูปแบบตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

๘.๑.๓ ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอตามข้อ ๘.๑.๑โดยมีรูปแบบตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

๘.๒ ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ไฟล์ดิจิทัลผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนตามไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน จำนวนไม่เกิน ๓ ไฟล์ ในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ ไฟล์ภาพ หรือไฟล์ PDF
ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๘.๓ ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ (เฉพาะผู้ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือครูเชี่ยวชาญพิเศษ)

ให้ผู้ขอเสนอผลงานทางวิชาการตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ในรูปแบบไฟล์ PDF เพื่อให้สถานศึกษานำข้อมูล เข้าสู่ระบบ DPA

๘.๓.๑ เสนอผลงานทางวิชาการ จำนวน ..... รายการ ดังนี้

๑) ชื่อผลงาน .....

๒) ชื่อผลงาน ..... .

๘.๓.๒ ผลงานทางวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่

สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ได้นำไปเผยแพร่..... และงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai - Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ในรูปแบบไฟล์ PDF ให้ระบุชื่อวารสาร.....เลขมาตรฐานสากลประจำวารสาร (ISSN) .....เว็บไซต์ .....

๙. การขอรับการประเมินในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน โดยใช้ผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์เดิมมารายงาน

ผู้ดำรงตำแหน่งครูที่มีคุณสมบัติและประสงค์จะยื่นขอรับการประเมินตามมาตรฐานทั่วไปนี้ ในช่วงระเวลาเปลี่ยนผ่าน ให้ยื่นคำขอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA

๙.๑ การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

๙.๑.๑ กรณีผู้ดำรงตำแหน่งครูประสงค์จะนำผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน ตามแบบรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (วฐ ๒ หรือ วฐ ๒/๑) ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๐ มารายงานเพื่อนับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

(๑) รายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน ตามแบบรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (วฐ.๒ หรือ วฐ.๒/๑) ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข การประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	เกณฑ์ผ่านร้อยละ	คะแนนที่ได้
<u>การประเมินผลการปฏิบัติงาน</u> ๑. ผลงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะ ๒. ผลงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณภาพการปฏิบัติงานมาตรฐานวิทยฐานะ ๓. ผลที่เกิดกับผู้เรียน			
รวมคะแนนผลการปฏิบัติงาน	๑๐๐		
สรุปผลการประเมิน ☐ ผ่านเกณฑ์ ☐ ไม่ผ่านเกณฑ์			

(๒) การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ตามมาตรฐานทั่วไปนี้

การพัฒนางานตามข้อตกลง	เกณฑ์การประเมิน	ผลการประเมิน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ..... ระหว่างวันที่ ..... เดือน.....พ.ศ..... ถึงวันที่..... เดือน.....พ.ศ.....	ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
สรุป ผลการประเมิน ☐ ผ่านเกณฑ์ ☐ ไม่ผ่านเกณฑ์		

๙.๑.๒ กรณีผู้ดำรงตำแหน่งครู ประสงค์จะนำผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (๓ ด้าน ๑๓ ตัวชี้วัด) ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการ หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มารายงานเพื่อนับรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ให้รายงานผลการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (๓ ด้าน ๑๓ ตัวชี้วัด) และผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลง (PA) ดังนี้

(๑) ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครู รายปีการศึกษา (วฐ. ๒) ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ที่ผ่านเกณฑ์การตัดสิน จำนวน ๒ ปีการศึกษา

รายการประเมิน	ปีการศึกษา.....ระดับคุณภาพที่ได้	ปีการศึกษา....ระดับคุณภาพที่ได้
ด้านที่ ๑ด้านการจัดการเรียนการสอน ๑.๑การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร ๑.๒ การจัดการเรียนรู้ ๑.๒.๑ การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ๑.๒.๒ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) /	....	....

แผนการสอนรายบุคคล (IIP) /แผนการจัดประสบการณ์ ๑.๒.๓ กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ ๑.๒.๔ คุณภาพผู้เรียน ๑.๓ การสร้างและการพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ ๑.๔ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ๑.๕ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	....

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	เกณฑ์ผ่านร้อยละ	คะแนนที่ได้
<u>การประเมินผลการปฏิบัติงาน</u> ๑. ผลงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะ ๒. ผลงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณภาพการปฏิบัติงานมาตรฐานวิทยฐานะ ๓. ผลที่เกิดกับผู้เรียน			
รวมคะแนนผลการปฏิบัติงาน	๑๐๐		
สรุปผลการประเมิน ☐ ผ่านเกณฑ์ ☐ ไม่ผ่านเกณฑ์			

(๒) การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ตามมาตรฐานทั่วไปนี้

การพัฒนางานตามข้อตกลง	เกณฑ์การประเมิน	ผลการประเมิน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ..... ระหว่างวันที่ ..... เดือน.....พ.ศ..... ถึงวันที่..... เดือน.....พ.ศ.....	ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
ปีงบประมาณ พ.ศ. ..... ระหว่างวันที่ ..... เดือน.....พ.ศ..... ถึงวันที่..... เดือน.....พ.ศ.....		กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
สรุป ผลการประเมิน ☐ ผ่านเกณฑ์ ☐ ไม่ผ่านเกณฑ์		

๙.๒.๒ กรณีผู้ดำรงตำแหน่งครู ประสงค์จะนำผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (๓ ด้าน ๑๓ ตัวชี้วัด) ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการ หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อน วิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕ มารายงานเพื่อนับรวมกับผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลง (PA) ให้รายงานผลการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (๓ ด้าน ๑๓ ตัวชี้วัด) และผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ดังนี้

(๑) ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครู รายปีการศึกษา (วฐ. ๒) ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน ๑ ปีการศึกษา

รายการประเมิน	ปีการศึกษา.....ระดับคุณภาพที่ได้
ด้านที่ ๑ด้านการจัดการเรียนการสอน	
๑.๑การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร	.....
๑.๒ การจัดการเรียนรู้	
๑.๒.๑ การออกแบบหน่วยการเรียนรู้	.....
๑.๒.๒ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) /แผนการสอนรายบุคคล (IIP) /แผนการจัดประสบการณ์	.....
๑.๒.๓ กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้	.....
๑.๒.๔ คุณภาพผู้เรียน	.....
๑.๓ การสร้างและการพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้	.....
๑.๔ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	.....
๑.๕ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	.....
ด้านที่ ๒ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	
๒.๑ การบริหารจัดการชั้นเรียน	.....
๒.๒ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	.....
๒.๓ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา	.....
ด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	
๓.๑ การพัฒนาตนเอง	.....
๓.๒ การพัฒนาวิชาชีพ	.....
สรุป ผลการประเมิน ☐ ผ่านเกณฑ์ ☐ ไม่ผ่านเกณฑ์	

(๒) การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ตามมาตรฐานทั่วไปนี้

การพัฒนางานตามข้อตกลง	เกณฑ์การประเมิน	ผลการประเมิน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ..... ระหว่างวันที่ ..... เดือน.....พ.ศ..... ถึงวันที่..... เดือน.....พ.ศ.....	ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
ปีงบประมาณ พ.ศ. ..... ระหว่างวันที่ ..... เดือน.....พ.ศ..... ถึงวันที่..... เดือน.....พ.ศ.....		กรรมการคนที่ ๑ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๒ ร้อยละ..... กรรมการคนที่ ๓ ร้อยละ.....
สรุป ผลการประเมิน ☐ ผ่านเกณฑ์ ☐ ไม่ผ่านเกณฑ์		

๙.๓ ข้อมูลการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

๙.๓.๑ ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณีนำข้อมูลของผู้ขอเข้าสู่ระบบ DPA ดังต่อไปนี้

๑) แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง..... ในรูปแบบไฟล์ PDFจำนวน ๑ ไฟล์ (ที่ใช้จัดการเรียนรู้ ตามที่ปรากฏในไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนในรายวิชา/วิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งผู้ขอได้จัดทำขึ้นและนำไปใช้สอนจริงในตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่ดำรงอยู่)

๒) ไฟล์วีดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจ ในการจัดการเรียนรู้ตาม ข้อ ๑)โดยมีรูปแบบตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๑ ไฟล์

๓) ไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอตามข้อ ๑) โดยมีรูปแบบตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดจำนวน ๑ ไฟล์

๙.๓.๒ ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ไฟล์ดิจิทัลผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ตามไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอน จำนวนไม่เกิน ๓ ไฟล์ ในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ ไฟล์ภาพหรือไฟล์ PDF ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๙.๓.๓ ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ (เฉพาะผู้ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือครูเชี่ยวชาญพิเศษ)

ให้ผู้ขอเสนอผลงานทางวิชาการตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ในรูปแบบไฟล์ PDF เพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณีนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA

๑) เสนอผลงานทางวิชาการ จำนวน ..... รายการ ดังนี้

(๑) ชื่อผลงาน..... .

(๒) ชื่อผลงาน.....

๒) ผลงานทางวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่

สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ได้นำไปเผยแพร่.....และงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai - Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ในรูปแบบไฟล์ PDF ให้ระบุชื่อวารสาร.....เลขมาตรฐานสากลประจำวารสาร (ISSN) ..... เว็บไซต์ .....

หมายเหตุ แบบคำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตำแหน่งครู ที่กำหนดนี้ เป็นแบบคำขอเบื้องต้นเพื่อให้ผู้ขอใช้เป็นแนวทางในการจัดเตรียมข้อมูล และตรวจสอบคุณสมบัติก่อนยื่นคำขอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอ ก่อนนำเข้าสู่ระบบ DPA ต่อไป ซึ่งการนำเข้าข้อมูลคำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในระบบ DPA

PA ๔/ส /การศึกษาปฐมวัย

สำหรับคณะกรรมการ

ห้องเรียนปฐมวัย

แบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. ..... อัตราเงินเดือน ..... บาท สถานศึกษา
.....
สังกัด อบจ/เทศบาล/อบต.....อำเภอ.....จังหวัด.....
กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๑ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๒ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๓ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๓ ข้อ และเมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ ถึง ข้อ ๕ ได้ ๑ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๓ ได้ ๓ ข้อ และเมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ ๔ ถึง ข้อ ๕ ได้ ๒ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	**คะแนน**
(๑) สาระการเรียนรู้ (สาระที่ควรรู้และประสบการณ์สำคัญ) ที่จัดให้ผู้เรียนเรียนรู้ หรือฝึกฝน มีความถูกต้อง และตรงตามหลักสูตร (๒) ออกแบบและจัดโครงสร้างการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (กิจกรรม สื่อ สภาพแวดล้อม และการประเมินผล) เป็นระบบและใช้เวลาเหมาะสม (๓) ใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ประกอบแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้เหมาะสม และช่วยในการเรียนรู้ บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (๔) แสดงให้เห็นถึงเทคนิคหรือวิธีการแก้ปัญหาเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และเข้าใจ สาระการเรียนรู้ (๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึก หลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผู้เรียนสามารถ เชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) มีการทบทวนความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิม เช่น การใช้คำถาม การสนทนาพูดคุย หรือกิจกรรม ฯลฯ (๒) มีการเข้าถึงผู้เรียนและตอบสนองผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล (๓) มีการช่วยเหลือผู้เรียนที่ยังมีความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิมไม่เพียงพอ ที่จะเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ใหม่ เช่น การอธิบาย ยกตัวอย่าง การใช้คำถาม เกม หรือกิจกรรม ฯลฯ (๔) แสดงให้เห็นถึงการใช้เทคนิคหรือวิธีการแก้ปัญหาให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยง ความรู้ หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่ (๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึก หลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง หรือได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ออกแบบงานหรือกิจกรรมให้ผู้เรียนสร้างความรู้หรือประสบการณ์ใหม่อย่างเหมาะสม กับวัย สภาพ และบริบทของผู้เรียนและชั้นเรียน (๒) ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะที่หลากหลาย (๓) ใช้เทคนิคให้ผู้เรียนสรุปความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ด้วยตนเอง เช่น การวาดภาพ การระบายสี การจัดวางสิ่งของ แผนผังความคิด (Mind Mapping) การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอ ฯลฯ (๔) แสดงให้เห็นถึงเทคนิคหรือวิธีการแก้ปัญหาเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และเข้าใจ สาระการเรียนรู้ (๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึก หลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) กิจกรรมการเรียนรู้เชื่อมโยงสอดคล้องกับชีวิตประจำวัน บริบทชุมชน หรือสภาพจริง ของผู้เรียน (๒) วิธีการหรือกิจกรรมการเรียนรู้ มีความท้าทายและมีระดับความยากง่าย เหมาะสมกับวัย สภาพและพัฒนาการของผู้เรียน (๓) ผู้เรียนมีโอกาสสะท้อนการเรียนรู้ นำเสนอความสำเร็จ หรืออธิบายข้อผิดพลาด หรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้น (๔) แสดงให้เห็นถึงเทคนิคหรือวิธีการแก้ปัญหาเพื่อกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ ของผู้เรียน (๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึก หลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๕ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและฝึกทักษะต่าง ๆ ครบถ้วน ตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (๒) ผู้เรียนได้บูรณาการพัฒนาการทักษะต่าง ๆ ลงสู่การปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ (๓) ผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้ทักษะที่ได้รับการพัฒนาในสถานการณ์หรือการแก้ปัญหาใหม่ ๆ (๔) แสดงให้เห็นถึงเทคนิคหรือวิธีการแก้ปัญหาเพื่อส่งเสริมพัฒนาการ และทักษะของผู้เรียน (๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึก หลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๖ ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) มีการสังเกตผลสำเร็จหรือข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหรือมโนทัศน์ ที่คลาดเคลื่อน ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนรู้ (๒) มีการประเมินผลระหว่างการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม เช่น การใช้คำถาม การสังเกตพฤติกรรม การประเมินผลการปฏิบัติ ฯลฯ) (๓) มีการนำผลการประเมินระหว่างการเรียนรู้สะท้อนกลับให้ผู้เรียน (๔) แสดงให้เห็นถึงเทคนิคหรือวิธีการแก้ปัญหาเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้ผู้เรียน จากข้อมูลสะท้อนกลับของครู (๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึก หลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่๗ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษา พฤติกรรมการแสดงออก และเจตคติ จากครูผู้สอน (๒) กระตุ้นให้ผู้เรียนมั่นใจ มีอิสระในการคิดหรือทดลอง และรับรู้ความสามารถของตนเอง (๓) ใช้แหล่งเรียนรู้หรือสื่อการเรียนหรือตัวอย่างประกอบที่หลากหลาย และกระตุ้นให้ผู้เรียน คิดวิเคราะห์ จากแหล่งเรียนรู้หรือสื่อการเรียนหรือตัวอย่าง (๔) แสดงให้เห็นถึงเทคนิคหรือวิธีการแก้ปัญหาในการสร้างบรรยากาศชั้นเรียนที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึก หลังการสอน)	

ตัวชี้วัดที่ ๘ ผู้เรียนสามารถ กำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
(๑) ผู้เรียนได้รับโอกาสในการริเริ่มกิจกรรมการเรียนรู้หรือการลงมือปฏิบัติ (๒) ผู้เรียนได้ประเมินตนเองหรือให้เพื่อนประเมินในระหว่างเรียนหรือหลังเรียน (๓) ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นหรือการมอบหมายงานให้ศึกษาหรือหาความรู้เพิ่มเติม ฝึกฝน ภายหลังจบบทเรียน (๔) แสดงให้เห็นถึงเทคนิคหรือวิธีการแก้ปัญหาในการกำกับการเรียนรู้ และส่งเสริม การเรียนรู้แบบนำตนเองของผู้เรียน (๕) แสดงให้เห็นถึงผลการแก้ปัญหาที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (จัดประสบการณ์ที่มีบันทึก หลังการสอน)	

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

๑ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๑ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๒ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๒ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๓ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๓ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๔ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๔ ข้อ จาก ๕ ข้อ
๕ คะแนน	เมื่อปฏิบัติได้หรือปรากฏผลชัดเจน ๕ ข้อ จาก ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ ๒) เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของผู้เรียน ๓) สอดคล้องกับสภาพและบริบทของผู้เรียนและชั้นเรียน ๔) เกิดจากตัวผู้เรียนรายบุคคลหรือกลุ่มผู้เรียน ไม่ใช่ผลงานหรือผลการปฏิบัติของครู ๕) เหมาะสม คุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อน ถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ทักษะการสื่อสารโดยการพูด การเขียน หรือการแสดงออกในรูปแบบอื่น ๆ ๒) ทักษะการนำเสนออย่างเป็นระบบ น่าสนใจ ๓) ทักษะการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการเรียนหรือการฝึก ๔) ความคล่องแคล่ว หรือความชำนาญ หรือความถูกต้องในการคิดหรือการปฏิบัติ ๕) ทักษะการออกแบบและการวางแผน	

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ความยืดหยุ่นในการคิด หรือการคิดเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ๒) ความคิดสร้างสรรค์ หรือการคิดเชิงนวัตกรรม ๓) กระบวนการสืบเสาะหาความหมาย หรือกระบวนการตัดสินใจ ๔) กระบวนการคิดเชิงเหตุผล หรือการให้เหตุผลเชิงตรรกะ ๕) กระบวนการคิดเชิงระบบ	

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
๑) ทักษะกระบวนการ เช่น การวางแผน การวิเคราะห์วิจารณ์ การกำกับตนเอง การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอความคิด ๒) ทักษะทางสังคม เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น การโน้มน้าว การเจรจา การบริการ การสอนหรือฝึกผู้อื่น ๓) ทักษะการจัดการ เช่น การจัดการเวลา การจัดการทรัพยากรการจัดการทีมทำงาน ๔) ทักษะเฉพาะทาง เช่น ทักษะทางกายภาพ การเคลื่อนไหว การใช้กล้ามเนื้อ ดนตรี กีฬา หรือทักษะเฉพาะทางตามลักษณะรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ ๕) ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน เช่น การแก้ปัญหาที่ต้องใช้ทักษะหลากหลายการแก้ปัญหาหลายขั้นตอน การแก้ปัญหาที่ต้องใช้ความร่วมมือจากผู้อื่น การแก้ปัญหาเชิงซ้อนหลายระดับ	

(ลงชื่อ)..... กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ. .....

แบบสรุปผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
ด้านที่ ๑ และ ด้านที่ ๒

ผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู

รับเงินเดือนในอันดับ คศ. ..... อัตราเงินเดือน ..... บาท สถานศึกษา.....

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

กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาที่ขอรับการประเมิน.....

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ตัวชี้วัดทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	**คะแนน**	**คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๒.๕)**
๑. ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน		
๒. ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่		
๓. ผู้เรียนได้สร้างความรู้เอง หรือได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้		
๔. ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้		
๕. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้		
๖. ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้		
๗. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม		
๘. ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง		

ผลการพิจารณา ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ตัวชี้วัดทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	**คะแนน**	**คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนน x ๕)**
๑. ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู		
๒.. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
๔. ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน		
๕. ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง		

ผลการพิจารณา ☐ ผ่าน ☐ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ)..... กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ. .....

ขั้นตอนที่ 8

ขอความเห็นชอบให้มี
หรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น

ที่ สก ๗๕๑๐๑/

องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง
๑๑๑ หมู่ ๑๒ ตำบลพระเพลิง
อำเภอเขาฉกรรจ์
จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐

.....

เรื่อง ขอความเห็นชอบให้พนักงานครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีพนักงานครูที่ขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ จำนวน ๑ ชุด

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด..... เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ .....ประกาศดังกล่าวกำหนดให้พนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานวิทยฐานะ สามารถยื่นขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ในการนี้เพื่อให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จึงขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) แต่งตั้งพนักงานครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ พนักงานครูที่มีคุณสมบัติครบถ้วนผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะ ราย.....ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่..... ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....เลื่อนวิทยฐานะตำแหน่งครู เป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ เลขที่ตำแหน่ง.....ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นาย.....)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

สำนักปลัด
โทร. ๐ ๓๗๕๔ ๑๒๓๙

บัญชีขอความเห็นชอบให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว

ลำดับ	ชื่อ-สกุล/สังกัด	ขอความเห็นชอบให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ	วันที่มีผล
๑	นางสาว..... ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ รับเงินเดือนอันดับ.... ขั้น ..... บาท เลขที่ตำแหน่ง ..... ศพด..... อบต.พระเพลิง อำเภอเขาฉกรรจ์ คุณวุฒิการศึกษา..... ใบประกอบวิชาชีพครู ใบอนุญาตเลขที่ ..... ออกให้ ๒๗ มิ.ย..... หมดอายุ ๒๖ มิ.ย.๒๕.....		

บัญชีขอความเห็นชอบ
แล้วแต่ ก.จังหวัดท่านจะออกแบบ
รอจนกว่า ก. จะเห็นชอบ

ขั้นตอนที่ 8

แต่งตั้งให้มี
หรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....

ที่ - **วันที่**.....

เรื่อง แต่งตั้งพนักงานครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

๑. <u>เรื่องเดิม</u>

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด..... เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ .....ประกาศดังกล่าวกำหนดให้พนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานวิทยฐานะ สามารถยื่นขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่กำหนด และองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ได้ดำเนินการประเมินพนักงานครูในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการแล้ว พร้อมเสนอขอความเห็นชอบผู้ผ่านการประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยาฐานะครูชำนาญการพิเศษจำนวน.....ราย

๒. <u>ข้อเท็จจริง</u>

มติ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว) ในการประชุมครั้งที่ ..... เมื่อวันที่ ..... เห็นชอบให้พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครู..... จำนวน ..... ราย ดังนี้

๒.๑ นาง.

๒.๒ นางสาว

๓. <u>ข้อกฎหมาย</u>

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด.....เรื่อง .....

๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด..... เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ .....

๔. มติ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว) ในการประชุมครั้งที่ ..... เมื่อวันที่ .....

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การแต่งตั้งครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการชำนาญพิเศษเป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงร่างคำสั่งแต่งตั้งฯ และหนังสือนำส่ง ดังรายละเอียดที่แนบ

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในคำสั่งและหนังสือ ที่แนบ

(.....)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

ที่.....

เรื่อง แต่งตั้งพนักงานครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ..... เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ..... เมื่อวันที่ ..... จึงแต่งตั้งพนักงานครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จำนวน..... ราย ดังรายละเอียดแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ตั้งแต่ ..... เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ..... พ.ศ.....

(นาย.....)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

บัญชีรายละเอียดการให้พนักงานครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีและเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
แนบท้ายคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ที่ / ลงวันที่ .....

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ตำแหน่งวิทยฐานะเดิม				ให้มี/เลื่อนวิทยฐานะเป็น			เงินวิทยฐานะ/เดือน (บาท)	เงินค่าตอบแทน	ตั้งแต่วันที่
			ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	เงินเดือน		วิทยฐานะ	เงินเดือน				
					อันดับ	ขั้น (บาท)		อันดับ	ขั้น (บาท)			
๑	นางสาว..... ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเฉลิมพระเกียรติบ้าน	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย	ครู	ครูชำนาญการ	คศ.๒		ชำนาญการพิเศษ	คศ.๓		๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	
๒	นาง..... ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย	ครู	ครูชำนาญการ	คศ.๒		ชำนาญการพิเศษ	คศ.๓		๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	

(ลงชื่อ).....
(นาย.....)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

(ลงชื่อ).....
(นาย.....)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

ที่ สก ๗๕๑๐๑/

องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง
๑๑๑ หมู่ ๑๒ ตำบลพระเพลิง
อำเภอเขาฉกรรจ์
จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐

.....

เรื่อง แต่งตั้งพนักงานครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว

อ้างถึง มติ ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว ครั้งที่ ..... เมื่อวันที่ .....

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาคำสั่ง อบต.พระเพลิง ที่ / ลงวันที่ จำนวน ๒ ฉบับ
๒. แบบเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ฉบับ

ตามที่อ้างถึง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ..... เมื่อวันที่ ..... เห็นชอบให้ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง แต่งตั้งพนักงานครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒ ราย โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ..... เป็นต้นไปนั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ได้ออกคำสั่งให้พนักงานครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัด ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ เรียบร้อยแล้ว ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย พร้อมกันนี้ได้แจ้งอำเภอเขาฉกรรจ์ เพื่อทราบแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นาย.....)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

สำนักปลัด
โทร. ๐ ๓๗๕๔ ๑๒๓๙

ที่ สก ๗๕๑๐๑/

องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง
๑๑๑ หมู่ ๑๒ ตำบลพระเพลิง
อำเภอเขาฉกรรจ์
จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐

.....

เรื่อง แต่งตั้งครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

เรียน นายอำเภอเขาฉกรรจ์

อ้างถึง มติ ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว ครั้งที่ ..... เมื่อวันที่ .....

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาคำสั่ง อบต.พระเพลิง ที่ / ลว จำนวน ๒ ฉบับ
๒. แบบเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ฉบับ

ตามที่อ้างถึง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ..... เมื่อวันที่ ..... เห็นชอบให้ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง แต่งตั้งครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒ ราย โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ..... เป็นต้นไปนั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ได้ออกคำสั่งให้พนักงานครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัด ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ เรียบร้อยแล้ว ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย พร้อมกันนี้ได้แจ้งจังหวัดสระแก้ว เพื่อทราบแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นาย.....)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

สำนักปลัด
โทร. ๐ ๓๗๕๔ ๑๒๓๙