



คู่มือ

การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง
และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา
สังกัดสำนักงาน กศน.

หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร 0206.4/ว 12 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564

สำนักงาน ก.ค.ศ.
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

ก.ค.ศ. ได้มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 12 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 เพื่อให้มีแนวทางในการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงได้จัดทำคู่มือการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา และภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาตอนที่ 2 การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตอนที่ 3 การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง และตอนที่ 4 การประเมินเพื่อขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ

สำนักงาน ก.ค.ศ. หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือการประเมินนี้จะเป็นประโยชน์กับผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ในการประเมินได้อย่างถูกต้องเป็นมาตรฐานเดียวกัน

สำนักงาน ก.ค.ศ.

กันยายน 2564

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

คำชี้แจง..... 5

ตอนที่ 1 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา และภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา..... 13

● หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา..... 14

● ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา..... 34

ตอนที่ 2 การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน..... 35

● คำชี้แจงการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน..... 36

● แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)..... 37

- PA 1/บก. (รอง ผอ.กศน.จังหวัด/กทม. ยังไม่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ)..... 38

- PA 1/บก. (รอง ผอ.กศน.จังหวัด/กทม. วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ)..... 44

- PA 1/บก. (รอง ผอ.กศน.จังหวัด/กทม. วิทยฐานะเชี่ยวชาญ)..... 50

- PA 1/บก. (ผอ.กศน.จังหวัด/กทม. ยังไม่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ)..... 56

- PA 1/บก. (ผอ.กศน.จังหวัด/กทม. วิทยฐานะเชี่ยวชาญ)..... 62

- PA 1/บก. (ผอ.กศน.จังหวัด/กทม. วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ)..... 68

● แบบรายงานด้านที่ 3 ด้านผลการปฏิบัติงาน (ส่วนที่ 1)

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 17/2552 และ ว 12/2561 ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน..... 74

- PA 1/บก. (ว 17/2552)..... 75

- PA 1/บก. (ว 12/2561)..... 79

ตอนที่ 3 การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง..... 80

● คำชี้แจงการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง..... 81

● แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน..... 85

- PA 2/บก. (รอง ผอ.กศน.จังหวัด/กทม.ยังไม่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ)..... 86

- PA 2/บก. (รอง ผอ.กศน.จังหวัด/กทม.ชำนาญการพิเศษ)..... 92

	หน้า
- PA 2/บก. (ผอ.กศน.จังหวัด ยังไม่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ)	104
- PA 2/บก. (ผอ.กศน.จังหวัด/กทม. วิทยฐานะเชี่ยวชาญ)	110
- PA 2/บก. (ผอ.กศน.จังหวัด/กทม. วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ)	116
● แบบประเมินด้านที่ 3 ด้านผลการปฏิบัติ (ส่วนที่ 1)	
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 17/2552 และ ว 12/2561 ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน	122
- PA 2/บก. (ว 17/2552)	123
- PA 2/บก. (ว 12/2561)	125
● แบบสรุปผลการประเมิน การพัฒนางานตามข้อตกลง	126
- PA 3/บก. สรุปผล PA	127
- PA 3/บก. สรุปผล (PA) ช่วงเปลี่ยนผ่าน	129
ตอนที่ 4 การประเมินเพื่อขอมติและเลื่อนวิทยฐานะ.....	131
● แบบเสนอขอรับการประเมิน	132
- PA/บก./คำขอ	133
การประเมินด้านที่ 1 ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรม	
ทางการบริหาร	137
● คำชี้แจงการประเมินด้านที่ 1	138
- PA 4/บก. (ด้านที่ 1 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ)	140
- PA 4/บก. (ด้านที่ 1 วิทยฐานะเชี่ยวชาญ)	145
- PA 4/บก. (ด้านที่ 1 วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ)	150
การประเมินด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากร	
ทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ	155
● คำชี้แจงการประเมินด้านที่ 2	156
- PA 5/บก. (ด้านที่ 2)	158
การประเมินด้านที่ 3 ด้านผลงานทางวิชาการ	160
● คำชี้แจงการประเมินด้านที่ 3	161
- PA 6/บก.เชี่ยวชาญ (ด้านที่ 3)	163
- PA 6/บก.เชี่ยวชาญพิเศษ (ด้านที่ 3)	165

คำชี้แจง

การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 12 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 มีหลักการ เหตุผล เจตนารมณ์ และกรอบแนวคิดที่สำคัญ ดังนี้

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 วรรคสี่ บัญญัติว่า “การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตนและมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ” และหมวด 16 การปฏิรูปประเทศ มาตรา 258 จ. ด้านการศึกษา (3) บัญญัติว่า “ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ ความสามารถ อย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไก สร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู”

2. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2561 - 2565) ได้มุ่งเน้นกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ประชาชน อย่างมีนัยสำคัญ 5 กิจกรรม โดยกิจกรรมปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน ให้มีความสำคัญกับการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนาความรู้และทักษะให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปรับปรุงด้านกลไก และระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ ซึ่งได้กำหนดขั้นตอนการปฏิรูป เพื่อการปรับปรุงระบบการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะวิชาชีพครู และการพัฒนาระบบกลไกในการ เลื่อนวิทยฐานะที่ได้รับการปรับปรุงใหม่ และการคงวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยนำผลการประเมินวิทยฐานะไปเป็นส่วนสำคัญในการประเมินและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม

3. แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579) ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบ บริหารการจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและ วิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

4. กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายในการปรับหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะใหม่ต้องส่งผลไป ถึงผู้เรียน มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าการจัดทำผลงานทางวิชาการ มีการบูรณาการการทำงาน ที่เชื่อมโยงกัน โดยมีการประเมินที่ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน และเป็นธรรม

5. จากงานวิจัยในโครงการ การสังเคราะห์ระบบและแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพครู : จากแนวคิดการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสู่การปฏิบัติ โดยรองศาสตราจารย์ ดร.ประวิต เอราวรรณ ซึ่งได้ศึกษาแนวคิด และรายงานการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ และหน่วยงานต่าง ๆ พบว่า

5.1 จากรายงานของ OECD/UNESCO เมื่อปี 2016 พบว่า ระบบการสนับสนุนการพัฒนา ความก้าวหน้าในวิชาชีพนั้น มีปัจจัยหลายอย่างที่เป็นอุปสรรค เช่น การพัฒนาวิทยฐานะไม่ยึดโยงกับผลลัพธ์ การเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนไม่มีโครงสร้างเวลาพอที่ครูจะมีโอกาสแลกเปลี่ยนการสอนในรูปแบบชุมชนวิชาชีพ และผู้บริหารโรงเรียนยังขาดศักยภาพในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาครูรูปแบบชุมชนวิชาชีพ

5.2 จากผลการศึกษาของ Schleicher เมื่อปี 2012 พบว่า ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อ การเรียนรู้ของนักเรียนและการพัฒนาวิชาชีพครู คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งต้องมีบทบาท ในการบริหารหลักสูตร การกำกับและประเมินการสอนของครู การเสริมสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาครู และ สนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียนแบบร่วมมือกัน

6. หลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นเรื่องสำคัญ ที่ต้องดำเนินการให้มีความสอดคล้องกับนโยบาย รวมถึงหลักการ และแนวคิดในเชิงวิชาการ โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงได้ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ สภาพปัญหาในการประเมินวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตลอดจนสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาวิจัยของประเทศต่าง ๆ และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

7. สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้นำผลการสังเคราะห์ความคิดเห็นจากนักวิชาการและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา แล้วพบว่า หัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่

7.1 Back to school คุณภาพการศึกษาต้องเริ่มที่ห้องเรียน การปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ทุกสายงาน ต้องมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน มีการทำงานเป็นทีม มีเป้าหมาย ร่วมกัน คือ ยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียน

7.2 Focus on classroom การประเมินให้ดูที่ผลการปฏิบัติงานของครูในห้องเรียนดูที่สมรรถนะ ในการปฏิบัติงานจริงของครู (Teacher performance) แผนการจัดการเรียนรู้ (Powerful Pedagogies) และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Students Outcomes)

7.3 Teacher as a key of success ครูเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การศึกษาประสบความสำเร็จ ครูต้องมีการพัฒนาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและ วิทยฐานะ ได้แก่

7.3.1 ปฏิบัติและเรียนรู้ (Execute and Learn) โดยผู้ที่เริ่มบรรจุเป็นครูผู้ช่วยต้อง สามารถจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ในเนื้อหาและ สมรรถนะวิชาชีพครู ในระหว่างที่มีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

7.3.2 ปรับประยุกต์ (Apply and Adapt) สามารถปรับประยุกต์ความรู้และศาสตร์ การสอนมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทและความแตกต่างของผู้เรียน

7.3.3 แก้ไขปัญหา (Solve the Problem) รับรู้ปัญหาและสามารถแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

7.3.4 ริเริ่ม พัฒนา (Originate and Improve) สามารถปรับปรุงพัฒนางานให้ดีกว่าเดิมได้ สอนให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิด

7.3.5 คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent and Transform) สามารถสร้างสรรค์สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อยกระดับการทำงานในห้องเรียนให้ดีขึ้นได้ สอนให้ผู้เรียนค้นพบองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

7.3.6 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact) สามารถสร้างผลกระทบให้เกิดขึ้นนอกเหนือจากห้องเรียน สามารถสอนให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้

7.4 School as an Organization การจัดระบบการบริหารจัดการในสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นงานหลักของครูและผู้อำนวยการสถานศึกษา

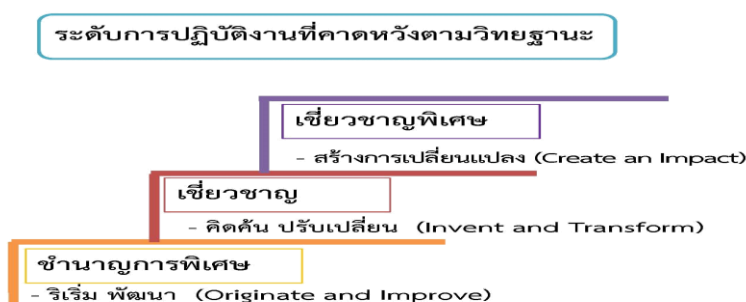
7.4.1 ลดความซ้ำซ้อน การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนกับการให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ (มาตรา 54) และการคงวิทยฐานะ (มาตรา 55) เป็นเรื่องเดียวกัน (ใช้ตัวชี้วัดเดียวกัน)

7.4.2 School Professional Community การจัดทำ PLC เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ควรกำหนดเป็นตัวชี้วัดของผู้อำนวยการสถานศึกษาด้วย

7.4.3 Support System ควรเป็นระบบ Online System เชื่อมโยงกับแพลตฟอร์มการพัฒนาต่าง ๆ ครูต้องได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการจำเป็นอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

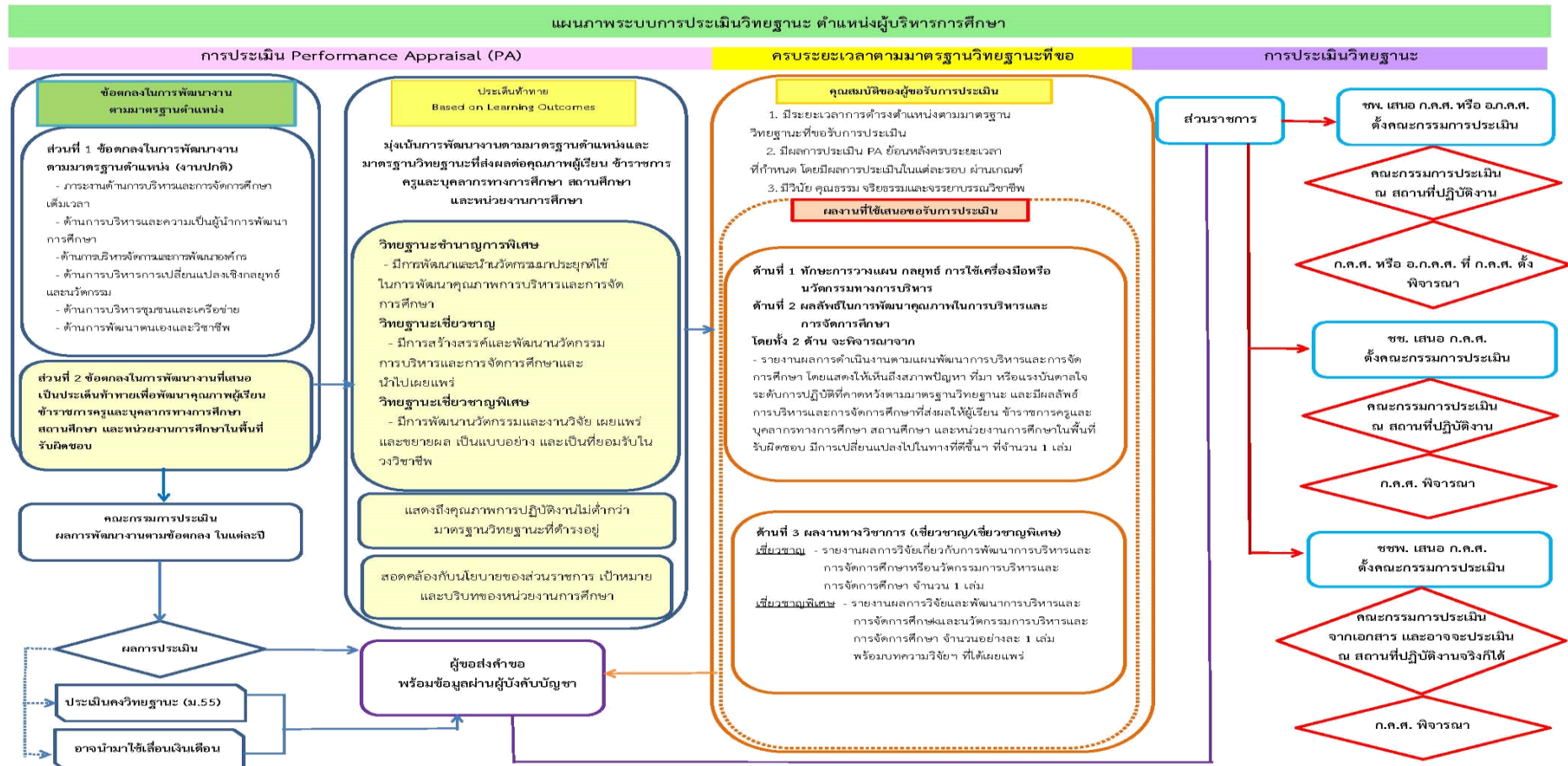
8. จากกรอบแนวคิดข้างต้น สำนักงาน ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้บริหารที่มีศักยภาพนอกจากจะต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะที่คาดหวังแล้ว ยังต้องสามารถพัฒนาผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพเพื่อร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วย จึงได้นำความคิดเห็นของนักวิชาการและผลการวิจัยดังกล่าวมาปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา โดยผู้บริหารการศึกษาต้องมีการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ ตามแผนภาพที่ 1 และต้องสามารถพัฒนาผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพเพื่อร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยได้กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อวางระบบในการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามแผนภาพที่ 2 ดังนี้

แผนภาพที่ 1 ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา



หมายเหตุ สำหรับผู้บริหารการศึกษาที่ยังไม่มีวิทยฐานะ ตามมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายฯ ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังในวิทยฐานะเริ่มต้นของตำแหน่งนั้น ๆ คือ ริเริ่ม พัฒนา หรือ คิดค้น ปรับเปลี่ยน แล้วแต่กรณี

แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา



ทั้งนี้ ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีความเชื่อมโยงบูรณาการกับระบบการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน และการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ ตามมาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 โดยมีความเชื่อมโยงของระบบการประเมินตามแผนภาพที่ 3

แผนภาพที่ 3 ความเชื่อมโยงของระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา



หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร 0206.4/ว 12 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 จะเป็นประโยชน์กับผู้เรียน ครู สถานศึกษา หน่วยงานการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษาได้พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะ มีภาวะผู้นำในการบริหารวิชาการ และบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. ผู้บริหารการศึกษาเข้าถึงผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาที่รับผิดชอบมากขึ้น ทำให้ได้รับทราบสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละสถานศึกษา สามารถนำมากำหนดแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3. การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละปี ทำให้ผู้บริหารการศึกษาได้ทราบถึงจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาที่รับผิดชอบ รวมทั้งจะทำให้มีแนวทางในการพัฒนาตนเอง พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดการบริหารและการจัดการศึกษา และเกิดผลลัพธ์กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เกิดการเชื่อมโยงบูรณาการ (Alignment and Coherence) ในระบบการประเมินวิทยฐานะและการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ โดยใช้ตัวชี้วัดเดียวกัน ลดความซ้ำซ้อน และงบประมาณในการประเมิน

สำหรับคู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ฉบับนี้ ประกอบด้วยสาระสำคัญ 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 12 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 และภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

- หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

- หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

ตอนที่ 2 การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ผู้บริหารการศึกษาทุกคน ต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด (PA 1) ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ

ตอนที่ 3 การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน ในคู่มือนี้จะมีคำชี้แจงการประเมินแบบข้อตกลงในการพัฒนางาน ตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA 2) และแบบสรุปผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA 3) โดยการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ให้มีคณะกรรมการประเมิน 3 คน ต่อผู้รับการประเมิน 1 ราย ประเมินปีงบประมาณละ 1 ครั้ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ โดยตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ทุกคนจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาทุกปีงบประมาณ

โดยผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลได้ ดังนี้

1. ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะของผู้บริหารการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด 3 หมวด 4 และแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านที่กำหนดไว้ในหมวด 5 แล้วแต่กรณี

2. ใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของผู้บริหารการศึกษา เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ตามนัยมาตรา 55 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด 6

ทั้งนี้ ส่วนราชการต้นสังกัดอาจใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ตอนที่ 4 การประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์กำหนดให้มีการประเมินการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงาน โดยมีคณะกรรมการประเมิน 3 คน ต่อผู้ขอ 1 ราย

- **วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ** มีการประเมิน 2 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร

ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา

- **วิทยฐานะเชี่ยวชาญและวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ** มีการประเมิน 3 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร

ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา

ด้านที่ 3 ด้านผลงานทางวิชาการ

กรณีปรับปรุงผลงานทางวิชาการ (ด้านที่ 3) ต้องมีผลการประเมินด้านที่ 1 และด้านที่ 2 ผ่านเกณฑ์ รวมทั้ง ต้องมีผลการประเมินด้านที่ 3 ผ่านเกณฑ์จากคณะกรรมการไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 คน ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องอยู่ในวิสัยที่สามารถปรับปรุงได้ ซึ่งต้องไม่เป็นการแก้ไขข้อมูลที่กระทบต่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ และ ก.ค.ศ. มีมติให้ปรับปรุง โดยให้ปรับปรุงตามข้อสังเกตของกรรมการได้ภายใน 6 เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษร ให้ส่วนราชการต้นสังกัดทราบ

ลิขสิทธิ์สำนักงาน ก.ค.ศ. ห้ามทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต

ตอนที่ 1

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

และภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์สำนักงาน ก.พ.ด.

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

(ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร 0206.4/ว 12 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564)

- หมวด 1 นิยาม
- หมวด 2 ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)
- หมวด 3 หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
- หมวด 4 หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ
- หมวด 5 แนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน
- หมวด 6 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญ ในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๖๒



สำนักงาน ก.ค.ศ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการ กศน.
เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร และผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖
๔. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ - ๔ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษาทราบ
และถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๒. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและ
เลื่อนวิทยฐานะ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ - ๔ ตั้งแต่วันที่พ้นระยะเวลาการดำเนินการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน
ตามแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามข้อ ๑

๓. คำขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง
ผู้บริหารการศึกษา ได้ยื่นไว้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ - ๔ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
ซึ่งเป็นวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการใหม่นี้ใช้บังคับ แต่ยังไม่ดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ)

เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ๒

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๒๘

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๒๙

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร ๐๒๐๖.๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔)

หลักการและเหตุผล

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๕ หน้าที่ของรัฐ มาตรา ๕๔ วรรคสี่ บัญญัติว่า “การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตนและมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ” และหมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ จ. ด้านการศึกษา (๓) บัญญัติว่า “ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู”

นอกจากนี้ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยังได้มุ่งเน้นกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ ๕ กิจกรรม โดยกิจกรรมปฏิรูปที่ ๓ การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน ให้มีความสำคัญกับการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนาความรู้และทักษะให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปรับปรุงด้านกลไก และระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ ซึ่งได้กำหนดขั้นตอนการปฏิรูปเพื่อการปรับปรุงระบบการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะวิชาชีพครู ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ปี ๙ เดือน (มกราคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕) และการพัฒนาระบบกลไกในการเลื่อนวิทยฐานะที่ได้รับการปรับปรุงใหม่ และการคงวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยนำผลการประเมินวิทยฐานะไปเป็นส่วนสำคัญในการประเมินและปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ปี ๙ เดือน (มกราคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕) ประกอบกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการบูรณาการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้ผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในการบริหารและการจัดการศึกษา และเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษาให้กับครู สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา สามารถแก้ไขปัญหา ริเริ่มพัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน และสร้างการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ คุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา ได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายและยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ



อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) มาตรา ๓๙ ค. (๑) (๒) (๓) และ (๔) มาตรา ๓๙ จ. มาตรา ๕๔ และมาตรา ๕๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ค.ศ. จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ ในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยให้ผู้บริหารการศึกษาผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการฯ หมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี สามารถยื่นคำขอรับการประเมินได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป โดยการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใหม่นี้ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ให้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติที่ดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๕

หมวด ๑

นิยาม

ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

“ส่วนราชการต้นสังกัด” หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และให้หมายความรวมถึง สำนักงาน กศน. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้วย

“ผู้บริหารการศึกษา” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ

“ผู้เรียน” หมายความว่า นักเรียน นักศึกษา หรือผู้รับบริการ

“รอบการประเมิน” หมายความว่า ช่วงระยะเวลาในการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ซึ่งกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ

“ผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา” หมายความว่า ผลการพัฒนาคณาชีพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือมีการพัฒนามากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษามีการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาที่ผู้บริหารการศึกษาได้พัฒนาขึ้น



“ข้อตกลงในการพัฒนางาน” (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่ผู้บริหารการศึกษาได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมาย และบริบทของหน่วยงานการศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้บังคับบัญชาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

หมวด ๒

ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

๑. องค์ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางาน

ข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) ผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม และด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ โดยผู้บริหารการศึกษาต้องแสดงให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของหน่วยงานการศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ

๒. การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

ให้ผู้บริหารการศึกษาจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

กรณีที่ผู้บริหารศึกษาย้ายระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา ใหม่

กรณีที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในครั้งแรกของแต่ละตำแหน่ง ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานนับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานจะนำมาขอมีวิทยฐานะและขอเลื่อนวิทยฐานะต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน



๓. คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

๓.๑ ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๓.๒ ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้บริหารส่วนกลางในกระทรวงศึกษาธิการที่มีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าประเภทอำนวยการ ระดับสูง หรือผู้บริหารการศึกษาในสังกัดนั้นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการประเมิน

๔. การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

๔.๑ ให้คณะกรรมการประเมิน ตามข้อ ๓ ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้บริหาร การศึกษา ในแต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของแต่ละตำแหน่ง และแต่ละวิทยฐานะ ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔.๒ ผู้บริหารการศึกษาต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมิน การพัฒนางานตามข้อตกลง ผ่านเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๕. การนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

ให้นำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารการศึกษา ดังต่อไปนี้

๕.๑ ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะของผู้บริหาร การศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หมวด ๔ และแนวปฏิบัติการดำเนินการขอมิ วิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านที่กำหนดไว้ในหมวด ๕ แล้วแต่กรณี

๕.๒ ใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของผู้บริหารการศึกษา เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ตามนัยมาตรา ๕๕ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๖

ทั้งนี้ ส่วนราชการต้นสังกัดอาจใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน



หมวด ๓

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา
มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

๑.๑ ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด หรือผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ อย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วแต่กรณี ไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ในช่วงระยะเวลาย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๑ รอบการประเมิน โดยในรอบการประเมินดังกล่าวต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑.๑ ย้อนหลัง ๑ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์

สำหรับผู้ที่ยื่นคำขอตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) หากประสงค์จะขอมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โดยใช้สิทธินี้ระยะเวลาทวิคูณ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้ใช้สิทธินี้ระยะเวลาทวิคูณได้ในคุณสมบัติข้อ ๑.๑ และต้องมีคุณสมบัติตามข้อ ๑.๒ ข้อ ๑.๓ และเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๒ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน รวมทั้ง เป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาในวงที่ดำรงตำแหน่งตามคุณสมบัติในหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๑



ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา พิจารณาจาก ผลการบริหาร และการจัดการศึกษา ที่ส่งผลให้ผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ เมื่อได้มีการดำเนินการตามกลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรม ตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ที่ผู้ขอได้พัฒนาขึ้น ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑

๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน

๓.๑ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ให้ ก.ค.ศ. แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เหมาะสม โดยคณะกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ หรือเทียบเท่า และกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า โดยผู้ขอ ๑ ราย ให้มีกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน

๓.๒ สังกัดส่วนราชการอื่น

ให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เหมาะสม โดยคณะกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่า และกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า โดยผู้ขอ ๑ ราย ให้มีกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน

๔. การประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมิน จากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา เอกสาร หลักฐาน และ การประเมินเชิงประจักษ์ ณ สถานที่ปฏิบัติงานจริง

๕. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการ แต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๖. การพิจารณาอนุมัติและแต่งตั้ง

๖.๑ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้อนุมัติ และให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แต่งตั้ง โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ ส่วนราชการต้นสังกัดได้รับคำขอและเอกสารหลักฐานครบถ้วน

๖.๒ สังกัดส่วนราชการอื่น

ให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง เป็นผู้อนุมัติ และให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แต่งตั้ง โดยให้มีผล ไม่ก่อนวันที่ส่วนราชการต้นสังกัดได้รับคำขอและเอกสารหลักฐานครบถ้วน



๗. เมื่อ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๘. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่าการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มีข้อบกพร่องใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอมีวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

วิธีการ

๑. ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑ และประสงค์จะขอมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ให้ยื่นคำขอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ถึงส่วนราชการต้นสังกัด ได้ตลอดปี ปีละ ๑ ครั้ง พร้อมทั้งเอกสารหลักฐานจำนวน ๔ ชุด ดังนี้

๑.๑ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาอันหลัง ๑ รอบการประเมิน

๑.๒ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา จำนวน ๑ เล่ม

กรณีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการให้ยื่นคำขอพร้อมทั้งเอกสารหลักฐานในข้อ ๑.๑ และ ข้อ ๑.๒ จำนวน ๔ ชุด ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ถึงส่วนราชการต้นสังกัด ก่อนที่จะเกษียณอายุราชการ ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒. ให้ส่วนราชการต้นสังกัดตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งเอกสารหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ และ ข้อ ๑.๒ และดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓. ให้ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เหมาะสม โดยประธานกรรมการ ต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่า และกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า โดยผู้ขอ ๑ ราย ให้มีกรรมการประเมินจำนวน ๓ คน

๔. การประเมิน

๔.๑ ให้คณะกรรมการประเมินด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ จากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา เอกสาร หลักฐาน และการประเมินเชิงประจักษ์ ณ สถานที่ปฏิบัติงานจริงของผู้ขอ โดยให้คณะกรรมการบันทึกข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ของผู้ขอไว้ในแบบประเมินด้วย

๔.๒ กรณี ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติ ให้แจ้งมติดังกล่าวให้ส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อดำเนินการแต่งตั้งต่อไป

๔.๓ กรณี ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีมติไม่อนุมัติ ให้แจ้งมติดังกล่าวให้ส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อดำเนินการแจ้งผู้ขอทราบต่อไป



๕. การแต่งตั้งเพื่อให้มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

กรณีที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ และส่งสำเนาคำสั่ง จำนวน ๑ ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน ๗ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

สำหรับผู้บริหารการศึกษาที่ใช้สิทธินี้ระยะเวลาที่ควร ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในการขอมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษแล้ว หากจะย้ายไปดำรงตำแหน่งหรือไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมียะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มียกย่องให้วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

กรณีที่มาช่วยปฏิบัติราชการในเขตจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หากจะขอกลับสังกัดเดิมหรือขอไปช่วยปฏิบัติราชการนอกเขตจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) จะต้องมียะเวลาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มียกย่องให้วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาและวิธีการที่กำหนดในหมวด ๓ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย



หมวด ๔

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา
มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

หลักเกณฑ์

๑. ผู้ขอต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

ก. การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

๑.๑ ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด หรือผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ อย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วแต่กรณี ไม่น้อยกว่า ๓ ปี หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ในช่วงระยะเวลาย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๓ ปี จำนวน ๒ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีการงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมิน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะตามข้อ ๑.๑ ย้อนหลัง ๓ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้น มาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่าไม่คุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

ข. การขอมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

๑.๑ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด อย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วแต่กรณี ไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ในช่วงระยะเวลาย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๑ รอบการประเมิน โดยในรอบการประเมินดังกล่าวต้องมีการงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑.๑ ย้อนหลัง ๑ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่าไม่คุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ



ค. การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

๑.๑ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด ที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ อย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วแต่กรณี ไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ในช่วงระยะเวลาย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๒ ปี จำนวน ๑ รอบการประเมิน โดยรอบการประเมินดังกล่าวต้องมีการงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและมีผลการประเมิน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาการดำรง ตำแหน่งและวิทยฐานะตามข้อ ๑.๑ ย้อนหลัง ๒ ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่า โทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นับระยะเวลาในปีนั้น มาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่าไม่คุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร พิจารณาจาก รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน รวมทั้ง เป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งหรือ วิทยฐานะ ตามคุณสมบัติในหลักเกณฑ์ ข้อ ๑.๑

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา พิจารณาจาก ผลการบริหาร และการจัดการศึกษา ที่ส่งผลให้ผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ เมื่อได้มีการดำเนินการตามกลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรม ตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ที่ผู้ขอได้พัฒนาขึ้น ตามที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ

๑) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ พิจารณาจาก รายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนา การบริหารและการจัดการศึกษาหรือนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา

๒) วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ พิจารณาจาก รายงานผลการวิจัยและพัฒนา การบริหารและการจัดการศึกษา และนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งนี้ งานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Journal Citation Index Centre (TCI)) กลุ่ม ๑ โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ด้วย



ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอต้องเป็นผลงานในช่วงระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ และห้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน

๓.๑ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ให้ ก.ค.ศ. แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เหมาะสม โดยประธานกรรมการ ต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า และกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ หรือเทียบเท่า โดยผู้ขอ ๑ ราย ให้มีกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน

๓.๒ วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

ให้ ก.ค.ศ. แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เหมาะสม โดยประธานกรรมการ ต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า และกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า โดยผู้ขอ ๑ ราย ให้มีกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน

๔. การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓

๔.๑ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินจากรายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ผลงานทางวิชาการ เอกสาร หลักฐาน และการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงาน

๔.๒ วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยประเมินจากรายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ผลงานทางวิชาการ เอกสารและหลักฐาน ทั้งนี้ อาจจะประเมินการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงาน ด้วยก็ได้

๕. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ



กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการพิจารณาแล้ว เห็นควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ด้านที่ ๓ ผู้ขอต้องมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด จากคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องอยู่ในวิสัยที่สามารถปรับปรุงได้ ซึ่งต้องไม่เป็นการแก้ไขข้อมูลที่กระทบต่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ และ ก.ค.ศ. มีมติให้ปรับปรุง โดยให้ปรับปรุงตามข้อสังเกตของกรรมการได้ภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษร ให้ส่วนราชการต้นสังกัดทราบ

สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการต้องส่งผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงสมบูรณ์ ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๖. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

ให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้รับคำขอและเอกสารครบถ้วน

กรณีที่มีการปรับปรุงให้อนุมัติได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้รับหนังสือที่ส่งรายละเอียดในการปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์

๗. ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๘. เมื่อ ก.ค.ศ. พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๙. ให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้โดยเคร่งครัด และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หากภายหลังตรวจสอบพบว่าการดำเนินการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือมีการดำเนินการที่มีข้อบกพร่องใด ๆ ให้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นความผิดทางวินัย แล้วแต่กรณี

วิธีการ

๑. ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑ และประสงค์จะขอมีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ยื่นคำขอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ถึงสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ตลอดปีละ ๑ ครั้ง พร้อมทั้งเอกสารหลักฐาน จำนวน ๔ ชุด ประกอบด้วย

๑.๑ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลังตามรอบการประเมินที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติข้อ ๑.๒ ของแต่ละวิทยฐานะ

๑.๒ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา จำนวน ๑ เล่ม

๑.๓ รายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา หรือนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา จำนวน ๑ เล่ม สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

๑.๔ รายงานผลการวิจัยและพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา และนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา จำนวนอย่างละ ๑ เล่ม พร้อมทั้งบทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Centre (TCI)) กลุ่ม ๑ จำนวน ๑ ชุด สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ



กรณีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการให้ยื่นคำขอพร้อมทั้งเอกสารหลักฐานในข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ หรือข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ แล้วแต่กรณี จำนวน ๔ ชุด ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ถึงสำนักงาน ก.ค.ศ. ก่อนที่จะเกษียณอายุราชการ ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน

ทั้งนี้ หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

๒. ให้ส่วนราชการต้นสังกัดตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งเอกสารหลักฐานของผู้ขอตามที่กำหนดไว้ในวิธีการ ข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๓ หรือข้อ ๑.๑ - ข้อ ๑.๔ แล้วแต่กรณี และดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓. ให้ ก.ค.ศ. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ดังนี้

๓.๑ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ให้ ก.ค.ศ. แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เหมาะสม โดยประธานกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า และกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่า โดยผู้ขอ ๑ ราย ให้มีกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน

๓.๒ วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ ก.ค.ศ. แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เหมาะสม โดยประธานกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า และกรรมการต้องมีระดับตำแหน่ง หรือมีระดับตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า โดยผู้ขอ ๑ ราย ให้มีกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน

๔. การประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓

๔.๑ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ผลงานทางวิชาการ เอกสารและหลักฐาน ให้คณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน ประเมินก่อนไปประเมินการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ขอ โดยให้คณะกรรมการบันทึกข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ของผู้ขอไว้ในแบบประเมินด้วย

๔.๒ วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและการจัดการศึกษา ผลงานทางวิชาการ เอกสารและหลักฐาน ให้คณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน ประเมิน โดยให้คณะกรรมการบันทึกข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ของผู้ขอไว้ในแบบประเมินด้วย ทั้งนี้ อาจจะประเมินการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ขอ ด้วยก็ได้

๔.๓ กรณีคณะกรรมการประเมิน พิจารณาผลงานทางวิชาการแล้ว เห็นควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ด้านที่ ๓ ผู้ขอต้องมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด จากคณะกรรมการ ไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องอยู่ในวิสัยที่สามารถปรับปรุงได้ ซึ่งต้องไม่เป็นการแก้ไขข้อมูลที่กระทบต่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ และ ก.ค.ศ. มีมติให้ปรับปรุงได้ปรับปรุงตามข้อสังเกตของกรรมการได้ภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษร ให้ส่วนราชการต้นสังกัดทราบ



เมื่อผู้ขอปรับปรุงผลงานทางวิชาการครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ให้ส่งไปยังส่วนราชการต้นสังกัด และสำนักงาน ก.ค.ศ. ตามลำดับ เพื่อส่งผลงานทางวิชาการให้คณะกรรมการชุดเดิมตรวจและประเมินต่อไป

สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการต้องส่งผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงสมบูรณ์ ภายในวันที่ ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๔.๔ กรณีที่กรรมการประเมินคนเดิมไม่สามารถประเมินได้ด้วยเหตุผลใดก็ตาม ให้ ก.ค.ศ. แต่งตั้งกรรมการคนอื่นแทนได้

๔.๕ กรณีผู้ขอไม่ส่งผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงตามข้อสังเกตภายในเวลาที่กำหนด หรือส่งเกินเวลาที่กำหนด ถือว่าสละสิทธิ์

๔.๖ กรณี ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติดังกล่าวให้ส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อดำเนินการแต่งตั้งต่อไป

๔.๗ กรณี ก.ค.ศ. มีมติไม่อนุมัติ ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติดังกล่าวให้ส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อดำเนินการแจ้งผู้ขอทราบต่อไป

๕. การแต่งตั้ง

๕.๑ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็น วิทยฐานะเชี่ยวชาญ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔ กรณีที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ คศ.๔ ได้ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ และส่งสำเนาคำสั่ง จำนวน ๑ ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน ๗ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

๕.๒ วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

กรณีที่ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติและผู้ขอผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดอยู่เป็นผู้สั่งบรรจุ และให้รัฐมนตรี เจ้าสังกัดนำเสนอนายกรัฐมนตรี เพื่อนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเพื่อเลื่อนเป็น วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๕ และส่งสำเนาคำสั่งจำนวน ๑ ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน ๗ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ในหมวด ๔ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาหรือวินิจฉัย



หมวด ๕

แนวปฏิบัติการดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยให้ผู้บริหารการศึกษาทำข้อตกลง ในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา ในรอบการประเมินแรก ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และสามารถยื่นคำขอ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ดังนั้น เพื่อให้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใหม่นี้ ก.ค.ศ. จึงกำหนดแนวปฏิบัติ การดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ไว้ดังต่อไปนี้

๑. คำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะที่ผู้บริหารการศึกษาได้ยื่นไว้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒ (ว ๑๗/๒๕๕๒) หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๔ (ว ๑๐/๒๕๕๔) หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๑ (ว ๑๒/๒๕๖๑) ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการใหม่ใช้บังคับ แต่ยังไม่ดำเนินการแล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ แต่หากผู้นั้นประสงค์จะยื่นคำขอรับ การประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการใหม่ดังกล่าว ให้มีหนังสือแจ้งยกเลิกคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิม ต่อส่วนราชการต้นสังกัดหรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

๒. ผู้บริหารการศึกษาที่ประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๒/๒๕๖๑ ให้สามารถยื่นคำขอได้ ๑ ครั้ง ตามหลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่งเพียงหลักเกณฑ์เดียว และในวิทยฐานะเดียว เท่านั้น โดยให้ดำเนินการดังนี้

๒.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารการศึกษา ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๒/๒๕๖๑ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ให้สามารถยื่นคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานถึงส่วนราชการต้นสังกัด หรือ สำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว สามารถ ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ได้ตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๔.๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี เมื่อมีคุณสมบัติครบ



๒.๒ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๒/๒๕๖๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ให้สามารถยื่นคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานถึงส่วนราชการต้นสังกัด หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ที่มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังกล่าว หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว สามารถขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๔.๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี เมื่อมีคุณสมบัติครบ

๓. ผู้บริหารการศึกษาที่อยู่ระหว่างทบทวนมติ ก.ค.ศ. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖ (ว ๑๓/๒๕๕๖) หากประสงค์จะยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๐/๒๕๕๔ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๒/๒๕๖๑ ให้ยื่นคำขอได้ตามข้อ ๒

๔. ผู้บริหารการศึกษาที่จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี ได้แก่

๔.๑ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ หากมีคุณสมบัติครบถ้วน และประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี

๔.๒ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ หากเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ข้อ ๑.๑ และข้อ ๑.๓ โดยมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามข้อ ๑.๒ ไม่ครบตามจำนวนรอบการประเมินที่กำหนด ในหมวด ๓ หรือ หมวด ๔ แล้วแต่กรณี ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ให้เสนอหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑.๑) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารและการจัดการศึกษา (ด้านที่ ๓ ส่วนที่ ๑ ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๑๗/๒๕๕๒ หรือ ว ๑๒/๒๕๖๑ ในปีการศึกษา ๒๕๖๓ หรือ ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ที่ผ่านเกณฑ์

(๑.๒) ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ในรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ที่ผ่านเกณฑ์

(๑.๓) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา จำนวน ๑ เล่ม

(๑.๔) ผลงานทางวิชาการ เฉพาะการขอมีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๔

๒) การยื่นคำขอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือ หมวด ๔ แล้วแต่กรณี

๕. ให้ส่วนราชการต้นสังกัดเป็นผู้ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตามแนวปฏิบัติฯ ข้อ ๔.๒ ของคณะกรรมการให้เสนอไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ หรือหมวด ๔ แล้วแต่กรณี



หมวด ๖

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญ
ในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

หลักเกณฑ์และวิธีการ

๑. เมื่อผู้บริหารการศึกษาได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงวิทยฐานะใดแล้ว จะต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ
๒. ให้ผู้บริหารการศึกษาที่มีวิทยฐานะ ทุกวิทยฐานะ ได้รับการประเมินผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลง จากคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๒ เป็นประจำ ทุกรอบการประเมิน โดยให้ถือว่าคณะกรรมการดังกล่าว เป็นคณะกรรมการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ด้วย
๓. ผู้บริหารการศึกษาที่มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ผ่านเกณฑ์ ต้องได้คะแนน จากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ผู้ที่ผ่านการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในรอบการประเมินใด ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้บริหารการศึกษาผู้นั้นทราบ และให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ผ่านการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและ วิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ในรอบการประเมินนั้น
๔. ผู้บริหารการศึกษาที่มีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ไม่ผ่านเกณฑ์ ในรอบ การประเมินใดให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้บริหารการศึกษาผู้นั้นทราบ และให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน ตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ในรอบการประเมินนั้น โดยให้ผู้นั้นดำเนินการตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามนัยมาตรา ๕๕ วรรคสอง ต่อไป



ลิขสิทธิ์สำนักงาน ก.ค.ศ.

ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์สำนักงาน ก.ค.ศ. ห้ามเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

**ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา**

ก.ค.ศ. มีมติกำหนดภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา โดยมีภาระงานด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย เต็มเวลา และมีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ รายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 21 ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2564

ลิขสิทธิ์สำนักงาน ก.ค.ศ. ห้ามสำเนาเพื่อจำหน่าย

ตอนที่ 2

การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

ลิขสิทธิ์สำนักงาน ก.ค.ศ. ห้ามลอกเลียนเพื่อจำหน่าย

คำชี้แจงการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน
สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา
สังกัดสำนักงาน กศน.

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. จะต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

- 1) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- 2) ผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม และด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
 คุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ

สำหรับผู้บริหารการศึกษาที่ยังไม่มีวิทยฐานะ ตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายฯ ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังในวิทยฐานะเริ่มต้นของตำแหน่งนั้น ๆ คือ ริเริ่ม พัฒนา หรือ คิดค้น ปรับเปลี่ยน แล้วแต่กรณี

กรณีผู้บริหารการศึกษาย้ายระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา ใหม่

กรณีผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา อยู่ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2564 หากเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ฯ (12/2564) ข้อ 1.1 และข้อ 1.3 โดยมีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามข้อ 1.2 ไม่ครบตามจำนวนรอบการประเมินที่กำหนดในหมวด 3 หรือหมวด 4 แล้วแต่กรณี และประสงค์จะยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ (ว 12/2564) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2566) ให้รายงานผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารและการจัดการศึกษา (ด้านที่ 3 ส่วนที่ 1 ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 17/2552 (กรณีขอเลื่อนวิทยฐานะ) หรือ ว 12/2561 (กรณีขอมีวิทยฐานะ) ในปีการศึกษา 2563 หรือปีการศึกษา 2564 ที่ผ่านเกณฑ์

โดยให้คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นผู้พิจารณาประเมินผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารและการจัดการศึกษา (ด้านที่ 3 ส่วนที่ 1) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 17/2552 (กรณีขอเลื่อนวิทยฐานะ) หรือ ว 12/2561 (กรณีขอมีวิทยฐานะ) และให้ผู้ขอรับการประเมินนำผลการประเมินที่ผ่านเกณฑ์ มารายงานกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลงตามที่กำหนดไว้ในช่วงเปลี่ยนผ่านของหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 12/2564

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

ลิขสิทธิ์สำนักงาน ก.ค.ศ. ห้ามสงวนเพื่อจำหน่าย

PA 1/บก.

(รอง ผอ.กศน.จังหวัด/กทม.

ยังไม่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ)

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

ยังไม่มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ชำนาญการพิเศษ

สังกัดสำนักงาน กศน.

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

(ระหว่างวันที่.....เดือน..... พ.ศ. ถึงวันที่.....เดือน..... พ.ศ.)

ข้อมูลผู้ทำข้อตกลง

ชื่อ ตำแหน่ง.....

วิทยฐานะ.....สำนักงาน กศน.จังหวัด.....

รับเงินเดือนอันดับ คศ.อัตราเงินเดือน.....บาท

ข้าพเจ้าขอแสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม.

ซึ่งยังไม่มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม.ชำนาญการพิเศษ กับผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.

จังหวัด/กทม. สำนักงาน กศน.จังหวัด.....ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

1) ข้าพเจ้าจะปฏิบัติงานตามภาระงาน ☐ เต็มเวลา ☐ ไม่เต็มเวลา เนื่องจาก.....

2) ข้าพเจ้าจะปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและมีผลการปฏิบัติงาน มีดังนี้

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน 1 รอบ การประเมิน (ปีประจวบ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (ปีประจวบ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบที่แสดงถึง การเปลี่ยนแปลงไปทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ปีประจวบ)
1. ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำ การพัฒนาการศึกษา ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การจัดทำและดำเนินการตามแผน พัฒนาการศึกษานอกระบบและ			

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน 1 รอบ การประเมิน (โปรตระกูล)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (โปรตระกูล)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบที่แสดงถึง การเปลี่ยนแปลงไปทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตระกูล)
การศึกษาตามอัธยาศัย การส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพและ มาตรฐานการจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในหน่วยงาน การศึกษาที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบ การส่งเสริม สนับสนุน วิเคราะห์ วิจัย และประสานงานด้านวิชาการ การส่งเสริมให้มีการจัดระบบประกัน คุณภาพการศึกษา และประเมินผล การจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย การส่งเสริม สนับสนุน การนิเทศการศึกษาใน หน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ ที่รับผิดชอบ การส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาการส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเทียบโอนผล การเรียนรู้ การเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ และการเทียบระดับ การศึกษา			

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน 1 รอบ การประเมิน (โปรตระกูล)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (โปรตระกูล)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบที่แสดงถึง การเปลี่ยนแปลงไปทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตระกูล)
2. ด้านการบริหารจัดการและ การพัฒนาองค์กร ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การบริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไปของหน่วยงาน การศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ การส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงาน การศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการ บริหารและจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย/การส่งเสริม สนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน			
3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง เชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การกำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกับ สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย การนำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ ที่รับผิดชอบ การสร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนา คุณภาพการศึกษาในหน่วยงาน			

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน 1 รอบ การประเมิน (โปรตระกูล)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (โปรตระกูล)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบที่แสดงถึง การเปลี่ยนแปลงไปทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตระกูล)
การศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและ นวัตกรรมในหน่วยงานการศึกษา ที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ			
4. ด้านการบริหารงานชุมชนและ เครือข่าย ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การสร้างและพัฒนาความร่วมมือ อย่างสร้างสรรค์กับข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย การจัดระบบการให้บริการ ในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ ที่รับผิดชอบและประสานความร่วมมือ กับชุมชนและเครือข่าย การประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น			

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน 1 รอบ การประเมิน (โปรตระกูล)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (โปรตระกูล)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบที่แสดงถึง การเปลี่ยนแปลงไปทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตระกูล)
5. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วม และเป็นผู้ดำเนินการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การนำ ความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการ พัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการ พัฒนาการบริหารจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย การสร้าง และสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ			

หมายเหตุ

1. รูปแบบการจัดทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางานฯ ตามแบบ PA 1 ให้เป็นไปตามบริบทและ
การบริหารและการจัดการศึกษาของหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ โดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่าง
ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กทม. และรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กทม. ผู้จัดทำข้อตกลง
ทั้งนี้ งาน (Tasks) ที่เสนอเป็นข้อตกลงในการพัฒนางานฯ จะต้องสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
ตำแหน่ง และคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน PA 2
2. การนำเสนอและการประเมิน “ผลลัพธ์ (Outcomes) หรือตัวชี้วัด (Indicators)” ไม่เน้นรูปแบบ
เอกสาร ให้ใช้วิธีการนำเสนอและประเมินเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากการบริหารและการจัดการศึกษา
จนมีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่
รับผิดชอบ ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในข้อตกลงฯ เป็นสำคัญ

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ

ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ ริเริ่ม พัฒนา การบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น

ประเด็นท้าทาย เรื่อง

1. สภาพปัญหาของผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ

.....

2. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

.....

3. ผลลัพธ์ในการพัฒนาที่คาดหวัง

3.1 เชิงปริมาณ

.....

3.2 เชิงคุณภาพ

.....

ลงชื่อ.....
(.....)

ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

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

ความเห็นของความเห็นของผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม.

() เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

() ไม่เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปแก้ไข และเสนอเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง ดังนี้

.....

ลงชื่อ.....
(.....)

ตำแหน่ง.....ผู้บังคับบัญชา

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

หมายเหตุ ประเด็นท้าทายอาจจะแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังที่สูงกว่าได้

PA 1/บก.

(รอง ผอ.กศน.จังหวัด/กทม.
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ)

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

วิทยฐานะรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ชำนาญการพิเศษ

สังกัดสำนักงาน กศน.

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

(ระหว่างวันที่.....เดือน..... พ.ศ. ถึงวันที่.....เดือน..... พ.ศ.)

ข้อมูลผู้ทำข้อตกลง

ชื่อ ตำแหน่ง.....

วิทยฐานะ.....สำนักงาน กศน.จังหวัด.....

รับเงินเดือนอันดับ คศ.อัตราเงินเดือน.....บาท

ข้าพเจ้าขอแสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม.

วิทยฐานะรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม.ชำนาญการพิเศษ กับผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม.

สำนักงาน กศน.จังหวัด.....ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

- 1) ข้าพเจ้าจะปฏิบัติงานตามภาระงาน ☐ เต็มเวลา ☐ ไม่เต็มเวลา เนื่องจาก.....
- 2) ข้าพเจ้าจะปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและมีผลการปฏิบัติงาน มีดังนี้

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน 1 รอบ การประเมิน (ปีงบประมาณ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (ปีงบประมาณ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบที่แสดงถึง การเปลี่ยนแปลงไปทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ปีงบประมาณ)
1. ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำ การพัฒนาการศึกษา ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การจัดทำและดำเนินการตาม แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและ			

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน 1 รอบ การประเมิน (โปรตระกูล)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (โปรตระกูล)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบที่แสดงถึง การเปลี่ยนแปลงไปทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตระกูล)
การศึกษาตามอัธยาศัย การส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพและ มาตรฐานการจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในหน่วยงาน การศึกษาที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบ การส่งเสริม สนับสนุน วิเคราะห์ วิจัย และประสานงานด้านวิชาการ การส่งเสริมให้มีการจัดระบบประกัน คุณภาพการศึกษา และประเมินผล การจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย การส่งเสริม สนับสนุน การนิเทศการศึกษาใน หน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ ที่รับผิดชอบ การส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำเสนอ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาการส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเทียบโอนผล การเรียนรู้ การเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ และการเทียบระดับ การศึกษา			

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน 1 รอบ การประเมิน (โปรตรอบ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (โปรตรอบ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบที่แสดงถึง การเปลี่ยนแปลงไปทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตรอบ)
2. ด้านการบริหารจัดการและ การพัฒนาองค์กร ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การบริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไปของหน่วยงาน การศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ การส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงาน การศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการ บริหารและจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย/การส่งเสริม สนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน			
3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง เชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การกำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกับ สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย การนำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ ที่รับผิดชอบ การสร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนา คุณภาพการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา			

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน 1 รอบ การประเมิน (โปรตระกูล)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (โปรตระกูล)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบที่แสดงถึง การเปลี่ยนแปลงไปทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตระกูล)
ที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ สร้างการมี ส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการ บริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม ในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ ที่รับผิดชอบ			
4. ด้านการบริหารงานชุมชนและ เครือข่าย ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การสร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่าง สร้างสรรค์กับข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย การจัดระบบการให้บริการใน หน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ ที่รับผิดชอบและประสานความร่วมมือ กับชุมชนและเครือข่าย การประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาของ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น			

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน 1 รอบ การประเมิน (โปรตรอบ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (โปรตรอบ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบที่แสดงถึง การเปลี่ยนแปลงไปทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตรอบ)
5. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วม และเป็นผู้ดำเนินการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การนำ ความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการ พัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการ พัฒนาการบริหารจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย การสร้าง และสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ			

หมายเหตุ

1. รูปแบบการจัดทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางานฯ ตามแบบ PA 1 ให้เป็นไปตามบริบทและ
การบริหารและการจัดการศึกษาของหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ โดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่าง
ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. และรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. ผู้จัดทำข้อตกลง
ทั้งนี้ งาน (Tasks) ที่เสนอเป็นข้อตกลงในการพัฒนางานฯ จะต้องสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
ตำแหน่ง และคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน PA 2
2. การนำเสนอและการประเมิน “ผลลัพธ์ (Outcomes) หรือตัวชี้วัด (Indicators)” ไม่เน้นรูปแบบ
เอกสาร ให้ใช้วิธีการนำเสนอและประเมินเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากการบริหารและการจัดการศึกษา
จนมีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่
รับผิดชอบ ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในข้อตกลงฯ เป็นสำคัญ

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ

ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ ริเริ่ม พัฒนา การบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น

ประเด็นท้าทาย เรื่อง

1. สภาพปัญหาของผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ

.....

2. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

.....

3. ผลลัพธ์ในการพัฒนาที่คาดหวัง

3.1 เชิงปริมาณ

.....

3.2 เชิงคุณภาพ

.....

ลงชื่อ.....
(.....)

ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

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

ความเห็นของความเห็นของผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม.

() เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

() ไม่เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปแก้ไข และเสนอเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง ดังนี้

.....

ลงชื่อ.....
(.....)

ตำแหน่ง.....ผู้บังคับบัญชา

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

หมายเหตุ ประเด็นท้าทายอาจจะแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังที่สูงกว่าได้

PA 1/บก.

(รอง ผอ.กศน.จังหวัด/กทม. วิทยฐานะเชี่ยวชาญ)

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

วิทยฐานะรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร เชี่ยวชาญ

สังกัดสำนักงาน กศน.

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

(ระหว่างวันที่.....เดือน..... พ.ศ. ถึงวันที่.....เดือน..... พ.ศ.)

ข้อมูลผู้ทำข้อตกลง

ชื่อ ตำแหน่ง.....

วิทยฐานะ.....สำนักงาน กศน.จังหวัด.....

รับเงินเดือนอันดับ คศ.อัตราเงินเดือน.....บาท

ข้าพเจ้าขอแสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม.

วิทยฐานะรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม.เชี่ยวชาญ กับผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม.

สำนักงาน กศน.จังหวัด.....ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

- 1) ข้าพเจ้าจะปฏิบัติงานตามภาระงาน ☐ เต็มเวลา ☐ ไม่เต็มเวลา เนื่องจาก.....
- 2) ข้าพเจ้าจะปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและมีผลการปฏิบัติงาน มีดังนี้

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน 1 รอบ การประเมิน (ปีงบประมาณ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (ปีงบประมาณ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบที่แสดงถึง การเปลี่ยนแปลงไปทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ปีงบประมาณ)
1. ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำ การพัฒนาการศึกษา ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การจัดทำและดำเนินการตามแผน พัฒนาการศึกษานอกระบบและ			

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน 1 รอบ การประเมิน (โปรตรอบ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (โปรตรอบ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบที่แสดงถึง การเปลี่ยนแปลงไปทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตรอบ)
การศึกษาตามอัธยาศัย การส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพและ มาตรฐานการจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ ที่รับผิดชอบ การส่งเสริม สนับสนุน วิเคราะห์ วิจัย และประสานงาน ด้านวิชาการ การส่งเสริมให้มีการ จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลการจัดการศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การส่งเสริม สนับสนุน การนิเทศ การศึกษาในหน่วยงานการศึกษา ที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ การส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาการ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเทียบ โอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ และการเทียบระดับ การศึกษา			

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน 1 รอบ การประเมิน (โปรตระกูล)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (โปรตระกูล)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบที่แสดงถึง การเปลี่ยนแปลงไปทางที่ดี ขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตระกูล)
2. ด้านการบริหารจัดการและ การพัฒนาองค์กร ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การบริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไปของหน่วยงาน การศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ การส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงาน การศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการ บริหารและจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย/การส่งเสริม สนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน			
3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง เชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การกำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกับ สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย การนำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ ที่รับผิดชอบ การสร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนา			

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน 1 รอบ การประเมิน (โปรตระกูล)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับ ผู้เรียน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (โปรตระกูล)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบที่แสดงถึง การเปลี่ยนแปลงไปทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตระกูล)
คุณภาพการศึกษาในหน่วยงาน การศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและ นวัตกรรมในหน่วยงานการศึกษา ที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ			
4. ด้านการบริหารงานชุมชนและ เครือข่าย ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การสร้างและพัฒนาความร่วมมือ อย่างสร้างสรรค์กับข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย การจัดระบบการให้บริการ ในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ ที่รับผิดชอบและประสานความร่วมมือ กับชุมชนและเครือข่าย การประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น			

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน 1 รอบ การประเมิน (โปรตรอบ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (โปรตรอบ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบที่แสดงถึง การเปลี่ยนแปลงไปทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตรอบ)
5. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วม และเป็นผู้ดำเนินการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การนำ ความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการ พัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการ พัฒนาการบริหารจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย การสร้าง และสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ			

หมายเหตุ

1. รูปแบบการจัดทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางานฯ ตามแบบ PA 1 ให้เป็นไปตามบริบทและ
การบริหารและการจัดการศึกษาของหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ โดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่าง
ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด และรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด ผู้จัดทำข้อตกลง ทั้งนี้ งาน (Tasks)
ที่เสนอเป็นข้อตกลงในการพัฒนางานฯ จะต้องสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง
และคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน PA 2
2. การนำเสนอและการประเมิน “ผลลัพธ์ (Outcomes) หรือตัวชี้วัด (Indicators)” ไม่เน้นรูปแบบ
เอกสาร ให้ใช้วิธีการนำเสนอและประเมินเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากการบริหารและการจัดการศึกษา
จนมีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่
รับผิดชอบ ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในข้อตกลงฯ เป็นสำคัญ

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ

ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ คิดค้น ปรับเปลี่ยน การบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น

ประเด็นท้าทาย เรื่อง

1. สภาพปัญหาของผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ

.....

2. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

.....

3. ผลลัพธ์ในการพัฒนาที่คาดหวัง

3.1 เชิงปริมาณ

.....

3.2 เชิงคุณภาพ

.....

ลงชื่อ.....
(.....)

ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

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

ความเห็นของความเห็นของเลขาธิการ กศน.

() เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

() ไม่เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปแก้ไข และเสนอเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง ดังนี้

.....

ลงชื่อ.....
(.....)

ตำแหน่ง.....ผู้บังคับบัญชา

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

หมายเหตุ ประเด็นท้าทายอาจจะแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังที่สูงกว่าได้

PA 1/บก.

(ผอ.กศน.จังหวัด/กทม.

ยังไม่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ)

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

ยังไม่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร เชี่ยวชาญ

สังกัดสำนักงาน กศน.

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

(ระหว่างวันที่.....เดือน..... พ.ศ. ถึงวันที่.....เดือน..... พ.ศ.)

ข้อมูลผู้ทำข้อตกลง

ชื่อ ตำแหน่ง.....

วิทยฐานะ.....สำนักงาน กศน.จังหวัด.....

รับเงินเดือนอันดับ คศ.อัตราเงินเดือน.....บาท

ข้าพเจ้าขอแสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม.

ซึ่งยังไม่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม.เชี่ยวชาญ กับเลขาธิการ กศน. ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

1) ข้าพเจ้าจะปฏิบัติงานตามภาระงานการบริหารและการจัดการศึกษา.....

2) ข้าพเจ้าจะปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและมีผลการปฏิบัติงาน มีดังนี้

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน 1 รอบ การประเมิน (โปรตรระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (โปรตรระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบที่แสดงถึง การเปลี่ยนแปลงไปทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตรระบุ)
1. ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำ การพัฒนาการศึกษา ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม			

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน 1 รอบ การประเมิน (โปรตรอบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (โปรตรอบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบที่แสดงถึง การเปลี่ยนแปลงไปทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตรอบุ)
อธยาศัย การส่งเสริม สนับสนุน และ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัด การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อธยาศัยในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ใน พื้นที่ที่รับผิดชอบ การส่งเสริมสนับสนุน วิเคราะห์ วิจัย และประสานงานด้านวิชาการ การส่งเสริมให้มีการจัดระบบประกัน คุณภาพการศึกษา และประเมินผล การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอธยาศัยการส่งเสริม สนับสนุน การนิเทศการศึกษาในหน่วยงาน การศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ การส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ทางการศึกษาการส่งเสริม สนับสนุน และ ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษา			
2. ด้านการบริหารจัดการและ การพัฒนาองค์กร ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การบริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และ บริหารทั่วไปของหน่วยงานการศึกษา ที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ การส่งเสริม และพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร			

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน 1 รอบ การประเมิน (ปีงบประมาณ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (ปีงบประมาณ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบที่แสดงถึง การเปลี่ยนแปลงไปทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ปีงบประมาณ)
ทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา ที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ การส่งเสริมการ มีส่วนร่วมในการบริหารและจัด การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย การส่งเสริม สนับสนุนระบบ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียน			
3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง เชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การกำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกับ สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย การนำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ ที่รับผิดชอบ การสร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนา คุณภาพการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา ที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ การสร้างการมี ส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการ บริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมใน หน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ ที่รับผิดชอบ			

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน 1 รอบ การประเมิน (ปีงบประมาณ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (ปีงบประมาณ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบที่แสดงถึง การเปลี่ยนแปลงไปทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ปีงบประมาณ)
4. ด้านการบริหารงานชุมชนและ เครือข่าย ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การสร้างและพัฒนาความร่วมมือ อย่างสร้างสรรค์กับข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย การจัดระบบการให้บริการ ในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ ที่รับผิดชอบและประสานความร่วมมือ กับชุมชนและเครือข่าย การประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น			
5. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วม และผู้นำในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จาก การพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการ พัฒนาการบริหารจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยการสร้างและ สนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ			

หมายเหตุ

1. รูปแบบการจัดทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางานฯ ตามแบบ PA 1 ให้เป็นไปตามบริบทและการบริหารและการจัดการศึกษาของหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ โดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างเลขาธิการ กศน. และผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด ผู้จัดทำข้อตกลง ทั้งนี้ งาน (Tasks) ที่เสนอเป็นข้อตกลงในการพัฒนางานฯ จะต้องสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน PA 2

2. การนำเสนอและการประเมิน “ผลลัพธ์ (Outcomes) หรือตัวชี้วัด (Indicators)” ไม่เน้นรูปแบบเอกสาร ให้ใช้วิธีการนำเสนอและประเมินเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากการบริหารและการจัดการศึกษาจนมีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในข้อตกลงฯ เป็นสำคัญ

ลิขสิทธิ์สำนักงาน ก.ค.ศ. ห้ามนำมาเพื่อจำหน่าย

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ

ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ คิดค้น ปรับเปลี่ยน การบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น

ประเด็นท้าทาย เรื่อง

1. สภาพปัญหาของผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ

.....

2. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

.....

3. ผลลัพธ์ในการพัฒนาที่คาดหวัง

3.1 เชิงปริมาณ

.....

3.2 เชิงคุณภาพ

.....

ลงชื่อ.....
(.....)

ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

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

ความเห็นของความเห็นของเลขาธิการ กศน.

() เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

() ไม่เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปแก้ไข และเสนอเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง ดังนี้

.....

ลงชื่อ.....
(.....)

ตำแหน่ง.....ผู้บังคับบัญชา

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

หมายเหตุ ประเด็นท้าทายอาจจะแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังที่สูงกว่าได้

PA 1/บก.

(ผอ.กศน.จังหวัด/กทม. วิทยฐานะเชี่ยวชาญ)

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

วิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร เชี่ยวชาญ

สังกัดสำนักงาน กศน.

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

(ระหว่างวันที่.....เดือน..... พ.ศ. ถึงวันที่.....เดือน..... พ.ศ.)

ข้อมูลผู้ทำข้อตกลง

ชื่อ ตำแหน่ง.....

วิทยฐานะ.....สำนักงาน กศน.จังหวัด.....

รับเงินเดือนอันดับ คศ.อัตราเงินเดือน.....บาท

ข้าพเจ้าขอแสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม.

วิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม.เชี่ยวชาญ กับเลขาธิการ กศน. ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

- 1) ข้าพเจ้าจะปฏิบัติงานตามภาระงานการบริหารและการจัดการศึกษา.....
- 2) ข้าพเจ้าจะปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและมีผลการปฏิบัติงาน มีดังนี้

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน 1 รอบ การประเมิน (ปีงบประมาณ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (ปีงบประมาณ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบที่แสดงถึง การเปลี่ยนแปลงไปทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ปีงบประมาณ)
1. ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำ การพัฒนาการศึกษา ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนา การศึกษานอกระบบและการศึกษา			

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน 1 รอบ การประเมิน (โปรตรอบ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (โปรตรอบ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบที่แสดงถึง การเปลี่ยนแปลงไปทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตรอบ)
ตามอัยยาศัย การส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัยยาศัยในหน่วยงานการศึกษาที่ อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ การส่งเสริม สนับสนุน วิเคราะห์ วิจัย และประสานงาน ด้านวิชาการ การส่งเสริมให้มีการ จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลการจัดการศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัยยาศัย การส่งเสริม สนับสนุน การนิเทศ การศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ การส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์ และการเทียบ ระดับการศึกษา			
2. ด้านการบริหารจัดการและ การพัฒนาองค์กร ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การบริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไปของหน่วยงานการศึกษา ที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ การส่งเสริม			

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน 1 รอบ การประเมิน (โปรตระกูล)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (โปรตระกูล)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบที่แสดงถึง การเปลี่ยนแปลงไปทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตระกูล)
และพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา ที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ การส่งเสริม การมีส่วนร่วมในการบริหารและจัด การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย การส่งเสริม สนับสนุน ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน			
3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง เชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การกำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกับ สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย การนำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ ที่รับผิดชอบ การสร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนา คุณภาพการศึกษาในหน่วยงาน การศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ การสร้างการมีส่วนร่วม การทำงาน เป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรมในหน่วยงานการศึกษา ที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ			

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนาตามข้อตกลง ใน 1 รอบการประเมิน (โปรตระกูล)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (โปรตระกูล)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงไปทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตระกูล)
4. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงการสร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย การจัดระบบการให้บริการในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบและประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่าย การประสานส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น			
5. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยการสร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ			

หมายเหตุ

1. รูปแบบการจัดทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางานฯ ตามแบบ PA 1 ให้เป็นไปตามบริบทและการบริหารและการจัดการศึกษาของหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ โดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างเลขาธิการ กศน. และผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด ผู้จัดทำข้อตกลง ทั้งนี้ งาน (Tasks) ที่เสนอเป็นข้อตกลงในการพัฒนางานฯ จะต้องสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน PA 2

2. การนำเสนอและการประเมิน “ผลลัพธ์ (Outcomes) หรือตัวชี้วัด (Indicators)” ไม่เน้นรูปแบบเอกสาร ให้ใช้วิธีการนำเสนอและประเมินเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากการบริหารและการจัดการศึกษาจนมีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในข้อตกลงฯ เป็นสำคัญ

ลิขสิทธิ์สำนักงาน ก.ค.ศ. ห้ามนำมาเพื่อจำหน่าย

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ

ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ คิดค้น ปรับเปลี่ยน การบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น

ประเด็นท้าทาย เรื่อง

1. สภาพปัญหาของผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ

.....

2. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

.....

3. ผลลัพธ์ในการพัฒนาที่คาดหวัง

3.1 เชิงปริมาณ

.....

3.2 เชิงคุณภาพ

.....

ลงชื่อ.....
(.....)

ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

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

ความเห็นของความเห็นของเลขาธิการ กศน.

() เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

() ไม่เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปแก้ไข และเสนอเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง ดังนี้

.....

ลงชื่อ.....
(.....)

ตำแหน่ง.....ผู้บังคับบัญชา

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

หมายเหตุ ประเด็นท้าทายอาจจะแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังที่สูงกว่าได้

PA 1/บก.

(ผอ.กศน.จังหวัด/กทม. วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ)

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

วิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร เชี่ยวชาญพิเศษ

สังกัดสำนักงาน กศน.

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

(ระหว่างวันที่.....เดือน..... พ.ศ. ถึงวันที่.....เดือน..... พ.ศ.)

ข้อมูลผู้ทำข้อตกลง

ชื่อ ตำแหน่ง.....

วิทยฐานะ.....สำนักงาน กศน.จังหวัด.....

รับเงินเดือนอันดับ คศ.อัตราเงินเดือน.....บาท

ข้าพเจ้าขอแสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม.

วิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม.เชี่ยวชาญพิเศษ กับเลขาธิการ กศน. ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

- 1) ข้าพเจ้าจะปฏิบัติงานตามภาระงานการบริหารและการจัดการศึกษา.....
- 2) ข้าพเจ้าจะปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและมีผลการปฏิบัติงาน มีดังนี้

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน 1 รอบ การประเมิน (โปรตรอบ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (โปรตรอบ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบที่แสดงถึง การเปลี่ยนแปลงไปทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตรอบ)
1. ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำ การพัฒนาการศึกษา ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนา การศึกษานอกระบบและการศึกษา			

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน 1 รอบ การประเมิน (โปรตรอบ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (โปรตรอบ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบที่แสดงถึง การเปลี่ยนแปลงไปทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตรอบ)
ตามอัยยาศัย การส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัด การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัยยาศัยในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ใน พื้นที่ที่รับผิดชอบ การส่งเสริม สนับสนุน วิเคราะห์ วิจัย และประสานงานด้านวิชาการ การส่งเสริมให้มีการจัดระบบประกัน คุณภาพการศึกษา และประเมินผล การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัยยาศัยการส่งเสริม สนับสนุน การนิเทศการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา ที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ การส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์ และการเทียบ ระดับการศึกษา			
2. ด้านการบริหารจัดการและ การพัฒนาองค์กร ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การบริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และ บริหารทั่วไปของหน่วยงานการศึกษา ที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ การส่งเสริม และพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร			

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน 1 รอบ การประเมิน (โปรตรอบ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (โปรตรอบ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบที่แสดงถึง การเปลี่ยนแปลงไปทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (โปรตรอบ)
ทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา ที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ การส่งเสริม การมีส่วนร่วมในการบริหารและจัด การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย การส่งเสริม สนับสนุนระบบ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียน			
3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง เชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การกำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกับ สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย การนำนโยบาย แผน กล ยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน หน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ ที่รับผิดชอบ การสร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนา คุณภาพการศึกษาในหน่วยงาน การศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ การสร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็น ทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและ นวัตกรรมในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ใน พื้นที่ที่รับผิดชอบ			

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลง ใน 1 รอบ การประเมิน (ปีตรະບູ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (ปีตรະບູ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบที่แสดงถึง การเปลี่ยนแปลงไปทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้นหรือ ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ปีตรະບູ)
4. ด้านการบริหารงานชุมชนและ เครือข่าย ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การสร้างและพัฒนาความร่วมมือ อย่างสร้างสรรค์กับข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย การจัดระบบการให้บริการในหน่วยงาน การศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ และประสานความร่วมมือกับชุมชนและ เครือข่าย การประสาน ส่งเสริม และ สนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาน ประกอบการ และสถาบันอื่น			
5. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จาก การพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการ พัฒนาการบริหารจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยการสร้างและ สนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ			

หมายเหตุ

1. รูปแบบการจัดทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางานฯ ตามแบบ PA 1 ให้เป็นไปตามบริบทและการบริหารและการจัดการศึกษาของหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ โดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างเลขาธิการ กศน. และผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด ผู้จัดทำข้อตกลง ทั้งนี้ งาน (Tasks) ที่เสนอเป็นข้อตกลงในการพัฒนางานฯ จะต้องสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง และคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงสามารถประเมินได้ตามแบบการประเมิน PA 2

2. การนำเสนอและการประเมิน “ผลลัพธ์ (Outcomes) หรือตัวชี้วัด (Indicators)” ไม่เน้นรูปแบบเอกสาร ให้ใช้วิธีการนำเสนอและประเมินเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากการบริหารและการจัดการศึกษาจนมีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในข้อตกลงฯ เป็นสำคัญ

ลิขสิทธิ์สำนักงาน ก.ค.ศ. ห้ามนำมาเพื่อจำหน่าย

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ

ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ สร้างการเปลี่ยนแปลง การบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น

ประเด็นท้าทาย เรื่อง

1. สภาพปัญหาของผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ

.....

2. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

.....

3. ผลลัพธ์ในการพัฒนาที่คาดหวัง

3.1 เชิงปริมาณ

.....

3.2 เชิงคุณภาพ

.....

ลงชื่อ.....
(.....)

ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

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

ความเห็นของความเห็นของเลขาธิการ กศน.

() เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

() ไม่เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปแก้ไข และเสนอเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง ดังนี้

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....ผู้บังคับบัญชา

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

หมายเหตุ ประเด็นท้าทายอาจจะแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังที่สูงกว่าได้

แบบรายงานด้านที่ 3

ด้านผลการปฏิบัติงาน (ส่วนที่ 1)

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 17/2552

และ ว 12/2561 ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

PA 1/บก.
(ว 17/2552)

แบบรายงานผลการปฏิบัติงาน (ด้านที่ 3 ส่วนที่ 1)
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 17/2552 ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน
(กรณีขอเลื่อนวิทยฐานะ)
สังกัดสำนักงาน กศน.

1. ข้อมูลผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....
ตำแหน่งวิทยฐานะ.....ตำแหน่งเลขที่.....
สำนักงาน กศน.จังหวัด.....
รับเงินเดือนอันดับ คศ.อัตราเงินเดือน.....บาท

2. ผลการปฏิบัติงาน (ด้านที่ 3) มีดังนี้

(ให้รายงานข้อมูลตามหัวข้อที่กำหนดและ แแนเอกสารหลักฐานอ้างอิงแต่ละข้อเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย)

ส่วนที่ 1 ผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารและการจัดการศึกษา

1. จำนวนผู้เรียนตามเป้าหมาย

1.1 จำนวนผู้เรียนตามเป้าหมายที่เข้าเรียนการศึกษานอกระบบขั้นพื้นฐานทุกกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ความรับผิดชอบ ตามแผนประจำปี

ปีที่ 1 พ.ศ.

- จำนวนตามเป้าหมาย.....คน
- จำนวนที่เข้าเรียน.....คน คิดเป็นร้อยละ.....

ปีที่ 2 พ.ศ.

- จำนวนตามเป้าหมาย.....คน
- จำนวนที่เข้าเรียน.....คน คิดเป็นร้อยละ.....

รวมเฉลี่ย 2 ปี มีจำนวนที่เข้าเรียนการศึกษานอกระบบขั้นพื้นฐาน

คิดเป็นร้อยละ.....จากจำนวนผู้เรียนตามเป้าหมาย

1.2 จำนวนผู้รับบริการตามเป้าหมาย เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพทุกกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่รับผิดชอบตามแผนประจำปี กลุ่มผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) กลุ่มสนใจ และกลุ่มหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น

ปีที่ 1 พ.ศ.

- จำนวนตามเป้าหมาย.....คน
- จำนวนผู้เข้ารับบริการ.....คน คิดเป็นร้อยละ.....

ปีที่ 2 พ.ศ.

- จำนวนตามเป้าหมาย.....คน
- จำนวนผู้เข้ารับบริการ.....คน คิดเป็นร้อยละ.....

รวมเฉลี่ย 2 ปี มีจำนวนผู้เข้ารับบริการ

คิดเป็นร้อยละ.....จากจำนวนผู้รับบริการตามเป้าหมาย

1.3 จำนวนผู้รับบริการตามเป้าหมาย เพื่อทักษะชีวิตทุกกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ที่รับผิดชอบตาม

แผนประจำปี

ปีที่ 1 พ.ศ.

- จำนวนตามเป้าหมาย.....คน
- จำนวนผู้เข้ารับบริการ.....คน คิดเป็นร้อยละ.....

ปีที่ 2 พ.ศ.

- จำนวนตามเป้าหมาย.....คน
- จำนวนผู้เข้ารับบริการ.....คน คิดเป็นร้อยละ.....

รวมเฉลี่ย 2 ปี จำนวนผู้เข้ารับบริการ

คิดเป็นร้อยละ.....จากจำนวนผู้รับบริการตามเป้าหมาย

1.4 จำนวนผู้รับบริการตามเป้าหมายเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนทุกกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่

ที่รับผิดชอบ ตามแผนประจำปี

ปีที่ 1 พ.ศ.

- จำนวนตามเป้าหมาย.....คน
- จำนวนผู้เข้ารับบริการ.....คน คิดเป็นร้อยละ.....

ปีที่ 2 พ.ศ.

- จำนวนตามเป้าหมาย.....คน
- จำนวนผู้เข้ารับบริการ.....คน คิดเป็นร้อยละ.....

รวมเฉลี่ย 2 ปี มีจำนวนผู้เข้ารับบริการ

คิดเป็นร้อยละ.....จากจำนวนผู้รับบริการตามเป้าหมาย

1.5 จำนวนผู้เข้ารับบริการการศึกษา ตามอัยาศัยทุกกลุ่มเป้าหมาย ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

ตามแผนปฏิบัติการ

ปีที่ 1 พ.ศ.

- จำนวนตามเป้าหมาย.....คน
- จำนวนผู้เข้ารับบริการ.....คน คิดเป็นร้อยละ.....

ปีที่ 2 พ.ศ.

- จำนวนตามเป้าหมาย.....คน
- จำนวนผู้เข้ารับบริการ.....คน คิดเป็นร้อยละ.....

รวมเฉลี่ย 2 ปี มีจำนวนผู้เข้ารับบริการ

คิดเป็นร้อยละ.....จากจำนวนผู้รับบริการตามเป้าหมาย

2. ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนหรือผู้รับบริการ

2.1 การจัดการศึกษานอกระบบขั้นพื้นฐาน

ปีที่ 1 พ.ศ.

- จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา.....คน
- จำนวนผู้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น.....คน คิดเป็นร้อยละ.....

ปีที่ 2 พ.ศ.

- จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา.....คน
- จำนวนผู้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น.....คน คิดเป็นร้อยละ.....

รวมเฉลี่ย 2 ปี มีจำนวนผู้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

คิดเป็นร้อยละ.....จากจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา

2.2 การจัดการศึกษาตามหลักสูตรพัฒนาทักษะอาชีพ ทักษะชีวิต และพัฒนาสังคมและชุมชน

ปีที่ 1 พ.ศ.

- จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา.....คน
- จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาแล้วประกอบอาชีพเป็นที่ยอมรับได้.....คน คิดเป็นร้อยละ.....

ปีที่ 2 พ.ศ.

- จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา.....คน
- จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาแล้วประกอบอาชีพเป็นที่ยอมรับได้.....คน คิดเป็นร้อยละ.....

รวมเฉลี่ย 2 ปี มีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาแล้วประกอบอาชีพเป็นที่ยอมรับได้

คิดเป็นร้อยละ.....จากจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา

2.3 การจัดการศึกษาตามอัธยาศัย

(ระบุข้อมูลที่แสดงถึงการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมของผู้สำเร็จการศึกษา)

.....

3. ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน (สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร)

3.1 ผลการประเมินประสิทธิภาพตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

- ปีงบประมาณ พ.ศ.มีผลการประเมินอยู่ในระดับ.....
- ปีงบประมาณ พ.ศ.มีผลการประเมินอยู่ในระดับ.....

รวม 2 ปีงบประมาณ มีผลการประเมินเฉลี่ยอยู่ในระดับ.....

3.2 ผลการประเมินสภาพแวดล้อมของสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

ให้อธิบายถึงการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาด เรียบร้อย เป็นระเบียบ ร่มรื่น สวยงาม มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอและบรรยากาศเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

4. ความพึงพอใจของสถานศึกษา

สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สํารวจความพึงพอใจของสถานศึกษาที่มีต่อการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร จากจำนวนสถานศึกษาในสังกัด มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ.....

มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ.....

มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ.....

มีความพึงพอใจในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ.....

มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ.....

สรุป รวมความพึงพอใจในระดับมากและระดับมากที่สุด ร้อยละ.....

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นถูกต้อง และเป็นความจริง

(ลงชื่อ).....ผู้ขอรับการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

การตรวจสอบและรับรองของผู้บังคับบัญชา

ได้ตรวจสอบแล้วรับรองว่าข้อมูลถูกต้อง และเป็นความจริง

(ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

PA 1/บก.
(ว 12/2561)

แบบรายงานผลการปฏิบัติงาน (ด้านที่ 3 ส่วนที่ 1)
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 12/2561 ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน
(กรณีขอมีวิทยฐานะ)
สังกัดสำนักงาน กศน.

1. ข้อมูลผู้รับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....
ตำแหน่งตำแหน่งเลขที่.....
วิทยฐานะ.....
สำนักงาน กศน.จังหวัด.....
รับเงินเดือนอันดับ คศ.อัตราเงินเดือน.....บาท

2. ด้านที่ 3 ผลการปฏิบัติงาน ให้รายงาน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารและการจัดการศึกษา

ให้รายงานผลการพัฒนาที่เกิดกับผู้เรียนหรือผู้รับบริการ ผลการพัฒนาที่เกิดกับบุคลากรทางการศึกษา
ผลการพัฒนาที่เกิดกับสถานศึกษาและหน่วยงาน ผลการพัฒนาที่เกิดกับชุมชนและสังคม จำนวน 1 เล่ม

ขอรับรองว่าข้อมูลด้านที่ 3 ส่วนที่ 1 ที่รายงานเป็นความจริง

(ลงชื่อ).....ผู้รับการประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่เดือน.....พ.ศ.

การตรวจสอบและรับรองของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ได้ตรวจสอบแล้วรับรองว่าข้อมูลถูกต้อง และเป็นความจริง

(ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่เดือน.....พ.ศ.

ตอนที่ 3

การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

ลิขสิทธิ์สำนักงาน ก.ค.ศ. ห้ามนำมาเพื่อจำหน่าย

คำชี้แจงการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง
สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา
สังกัดสำนักงาน กศน.

การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ให้ประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในแบบประเมินนี้ โดยการประเมินให้ดำเนินการตามองค์ประกอบที่กำหนด ดังนี้

1. องค์ประกอบการประเมิน มี 2 ส่วน (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (คะแนนเต็ม 60) ประกอบด้วย

- 1) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- 2) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่ง โดยต้องมีการบูรณาการงานที่ปฏิบัติให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกันทั้ง 5 ด้าน จำนวน 15 ตัวชี้วัด ดังนี้

- (1) ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาศึกษา มีจำนวน 4 ตัวชี้วัด
- (2) ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร มีจำนวน 3 ตัวชี้วัด
- (3) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีจำนวน 3 ตัวชี้วัด
- (4) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย มีจำนวน 2 ตัวชี้วัด
- (5) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีจำนวน 3 ตัวชี้วัด

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (คะแนนเต็ม 40คะแนน)

การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ทั้ง 2 ส่วน มีระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในแต่ละตำแหน่งแต่ละวิทยฐานะ ดังนี้

- 1) ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร มีดังนี้

วิทยฐานะ	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	รายละเอียด
ไม่มีวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ	ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	สามารถริเริ่มและพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ของผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ได้ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	สามารถริเริ่มและพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ของผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ได้ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ
วิทยฐานะเชี่ยวชาญ	คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	สามารถคิดค้น พัฒนานวัตกรรมและปรับเปลี่ยน การบริหารและการจัดการศึกษาของผู้เรียน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะ

2) ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

มีดังนี้

วิทยฐานะ	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง	รายละเอียด
ไม่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ	คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	สามารถคิดค้น พัฒนานวัตกรรมและปรับเปลี่ยน การบริหารและการจัดการศึกษาของผู้เรียน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะ
วิทยฐานะเชี่ยวชาญ	คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	สามารถคิดค้น พัฒนานวัตกรรมและปรับเปลี่ยน การบริหาร และการจัดการศึกษาของผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่ รับผิดชอบ ได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะ
วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ	สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	สามารถคิดค้น พัฒนานวัตกรรม เผยแพร่ และขยายผล การพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ จนนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีให้ คำปรึกษาผู้อื่น และเป็นผู้นำ

3) ระดับคะแนนและระดับคุณภาพการประเมินในแต่ละตำแหน่งและวิทยฐานะ

การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานในส่วนที่ 1 กำหนดระดับคะแนนและคุณภาพ
การประเมินในแต่ละตำแหน่งและวิทยฐานะ ไว้ดังนี้

คะแนน	ระดับคุณภาพ	รายละเอียดการปฏิบัติ
1	ปฏิบัติได้ต่ำกว่า ระดับที่คาดหวังมาก	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง แต่ไม่ปรากฏผลการปฏิบัติงาน
2	ปฏิบัติได้ต่ำกว่า ระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง ปรากฏผลการปฏิบัติงาน แต่ไม่มีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
3	ปฏิบัติได้ตามระดับ ที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง ปรากฏผลการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่
4	ปฏิบัติได้สูงกว่า ระดับที่คาดหวัง	มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง ปรากฏผลการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานในส่วนที่ 2 กำหนดระดับคุณภาพและรายละเอียด
การปฏิบัติไว้เช่นเดียวกับส่วนที่ 1 โดยมีค่าคะแนนตามระดับคุณภาพ ดังนี้

ระดับคุณภาพ	ค่าคะแนนที่ได้	
	คะแนนเต็ม 10	คะแนนเต็ม 20
4	10.00	20.00
3	7.50	15.00
2	5.00	10.00
1	2.50	5.00

2. การตั้งคณะกรรมการประเมิน

ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง
จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

2.1 ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่ง
ไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้บริหารส่วนกลางในกระทรวงศึกษาธิการที่มีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าประเภท
อำนวยการ ระดับสูง หรือผู้บริหารการศึกษาในสังกัดนั้นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือ
ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน 2 คน เป็นกรรมการประเมิน

3. วิธีการประเมิน

ให้คณะกรรมการประเมิน ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้บริหารการศึกษา ในแต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของแต่ละตำแหน่งและแต่ละ วิทยฐานะตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

กรณีผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา อยู่ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2564 ยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 12/2564 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2566) และได้รายงานผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารและการจัดการศึกษา (ด้านที่ 3 ส่วนที่ 1 ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 17/2552 (กรณีขอเลื่อนวิทยฐานะ) หรือ ว 12/2561 (กรณีขอมิวิทยฐานะ) ให้คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นผู้ประเมินผลการพัฒนาคุณภาพ ในการบริหารและการจัดการศึกษา (ด้านที่ 3 ส่วนที่ 1) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 17/2552 (กรณีขอเลื่อนวิทยฐานะ) หรือ ว 12/2561 (กรณีขอมิวิทยฐานะ) ด้วย

4. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้บริหารการศึกษาต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมิน การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ผ่านเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

กรณีผู้ที่ได้รายงานผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารและการจัดการศึกษา (ด้านที่ 3 ส่วนที่ 1 ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 17/2552 (กรณีขอเลื่อนวิทยฐานะ) หรือ ว 12/2561 (กรณีขอมิวิทยฐานะ) ต้องมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ โดยวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 65 (39 คะแนน) สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 (42 คะแนน)

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน

ลิขสิทธิ์สำนักงาน ก.ค.ศ. ห้ามสำเนาเพื่อจำหน่าย

PA 2/บก.

(รอง ผอ.กศน.จังหวัด/กทม.ยังไม่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ)

แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

ยังไม่มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ชำนาญการพิเศษ

สังกัดสำนักงาน กศน.

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

(ระหว่างวันที่.....เดือน..... พ.ศ. ถึงวันที่.....เดือน..... พ.ศ.)

ข้อมูลผู้รับการประเมิน

ชื่อ ตำแหน่ง.....

วิทยฐานะ.....สำนักงาน กศน.จังหวัด.....

รับเงินเดือนอันดับ คศ.อัตราเงินเดือน.....บาท

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (60 คะแนน)

1) มีภาระงาน ☐ เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ☐ ไม่เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2) ปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องผลการประเมิน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับ ที่คาดหวัง
1. ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาศึกษา				
1.1 จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยแสดงให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนาวิธีการและการดำเนินการให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานการศึกษามีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย				

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับ ที่คาดหวัง
1.2 ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนาวิธีการและการดำเนินการที่สามารถแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำและสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตได้ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษา เพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา				
1.3 ส่งเสริม สนับสนุน วิเคราะห์ วิจัย และประสานงานด้านวิชาการ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนาวิธีการและการดำเนินการที่สามารถพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้				
1.4 ส่งเสริมให้มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ประเมินผลการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน การนเทศการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนาวิธีการและการดำเนินการที่สามารถสร้างและสนับสนุนให้หน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับ ที่คาดหวัง
2. ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร				
2.1 บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ บริหารทั่วไป รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนาวิธีการและการดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม				
2.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนาวิธีการและการดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์				
2.3 ส่งเสริม สนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยแสดงให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนาวิธีการและการดำเนินการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ				
3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม				
3.1 กำหนดและนํานโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไปปฏิบัติ โดยแสดงให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนาวิธีการและการดำเนินการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด				
3.2 สร้างหรือนํานวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนาวิธีการและการดำเนินการ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้เรียน มีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต				

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับ ที่คาดหวัง
3.3 สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการ บริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม โดยแสดงให้เห็น ถึงการริเริ่ม พัฒนาวิธีการและการดำเนินการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดการพัฒนาในพื้นที่ที่รับผิดชอบอย่างเป็นระบบ และมีความยั่งยืน				
4. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย				
4.1 สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนาวิธีการและ การดำเนินการ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลช่วยเหลือ และพัฒนา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน				
4.2 จัดระบบการให้บริการและประสานความร่วมมือ กับชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งประสาน ส่งเสริม และ สนับสนุนการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึง การริเริ่ม พัฒนาวิธีการและการดำเนินการ เพื่อสร้าง เครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรม ท้องถิ่น รวมทั้ง มีการประสาน ส่งเสริม และสนับสนุน การจัดการศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น เพื่อสร้างโอกาส ในการเข้าถึงการศึกษา				

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับ ที่คาดหวัง
5. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ				
5.1 มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพ ผู้บริหารการศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น และสามารถนำความรู้ที่ได้มาริเริ่ม พัฒนาวิธีการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้				
5.2 มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแสดงให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนาวิธีการและการดำเนินการสร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย				
5.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาและนวัตกรรม โดยแสดงให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนาวิธีการและการดำเนินการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (40 คะแนน)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับที่ คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับที่ คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับที่ คาดหวัง
1. วิธีดำเนินการ (20 คะแนน) พิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ				
2. ผลลัพธ์ในการพัฒนาผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (20 คะแนน)				
2.1 เชิงปริมาณ (10 คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณ ได้ครบถ้วนตามข้อตกลงและมีความถูกต้อง เชื่อถือได้				
2.2 เชิงคุณภาพ (10 คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพ ได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และประจักษ์ผลต่อคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ				
รวมผลการประเมินทั้ง 2 ส่วน = คะแนน (เกณฑ์ผ่านร้อยละ 70)				

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่เดือน พ.ศ.

PA 2/บก.

(รอง ผอ.กศน.จังหวัด/กทม.ชำนาญการพิเศษ)

แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

วิทยฐานะรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ชำนาญการพิเศษ

สังกัดสำนักงาน กศน.

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

(ระหว่างวันที่.....เดือน..... พ.ศ. ถึงวันที่.....เดือน..... พ.ศ.)

ข้อมูลผู้รับการประเมิน

ชื่อ ตำแหน่ง.....

วิทยฐานะ.....สำนักงาน กศน. จังหวัด.....

รับเงินเดือนอันดับ คศ.อัตราเงินเดือน.....บาท

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (60 คะแนน)

- 1) มีภาระงาน ☐ เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ☐ ไม่เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- 2) ปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องผลการประเมิน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับ ที่คาดหวัง
1. ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา				
1.1 จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนาวิธีการและการ ดำเนินการให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน การศึกษา มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงาน ผลการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย				
1.2 ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพและ มาตรฐานการจัดการศึกษา รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และ ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษา โดยแสดง ให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนาวิธีการและการดำเนินการ				

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับ ที่คาดหวัง
ที่สามารถแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างโอกาส ในการเข้าถึงการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตได้ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเทียบโอนผล การเรียนรู้ การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และการ เทียบระดับการศึกษา เพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา				
1.3 ส่งเสริม สนับสนุน วิเคราะห์ วิจัย และ ประสานงานด้านวิชาการ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ทางการศึกษา มาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนาวิธีการและการ ดำเนินการที่สามารถพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา และผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้าง นวัตกรรมได้				
1.4 ส่งเสริมให้มีการจัดระบบประกันคุณภาพ การศึกษา ประเมินผลการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน การนิเทศการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนา วิธีการและการดำเนินการที่สามารถสร้างและสนับสนุนให้ หน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
2. ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร				
2.1 บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ บริหารทั่วไป รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนา วิธีการและการดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษามีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้น ทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือ ภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม				

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับ ที่คาดหวัง
2.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยแสดงให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนาวิธีการและการดำเนินการให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์				
2.3 ส่งเสริม สนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยแสดงให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนาวิธีการและการดำเนินการเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาลดความเหลื่อมล้ำ				
3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม				
3.1 กำหนดและนำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไปปฏิบัติ โดยแสดงให้เห็นถึงการริเริ่มพัฒนาวิธีการและการดำเนินการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด				
3.2 สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบ โดยแสดงให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนาวิธีการและการดำเนินการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้เรียนมีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต				
3.3 สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม โดยแสดงให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนาวิธีการและการดำเนินการเพื่อให้เกิดการพัฒนาในพื้นที่ที่รับผิดชอบอย่างเป็นระบบและมีความยั่งยืน				

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับ ที่คาดหวัง
4. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย				
4.1 สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนาวิธีการและการดำเนินการ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน				
4.2 จัดระบบการให้บริการและประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนาวิธีการและการดำเนินการ เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น รวมทั้งมีการประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัวยุคใหม่ องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา				
5. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ				
5.1 มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพ ผู้บริหารการศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น และสามารถนำความรู้ที่ได้มาริเริ่ม พัฒนาวิธีการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้				

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับ ที่คาดหวัง
5.2 มีส่วนร่วม และเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแสดงให้เห็นถึงการริเริ่ม พัฒนา วิธีการและการดำเนินการสร้างและสนับสนุนชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
5.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหาร จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ โดยแสดงให้เห็นถึง การริเริ่ม พัฒนาวิธีการและการดำเนินการที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียนและข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา				

ลิขสิทธิ์สำนักงาน ก.ค.ศ. ห้ามนำมาเพื่อจำหน่าย

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (40 คะแนน)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับที่ คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับที่ คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับที่ คาดหวัง
1. วิธีดำเนินการ (20 คะแนน) พิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อน ให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ				
2. ผลลัพธ์ในการพัฒนาผู้เรียน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (20 คะแนน)				
2.1 เชิงปริมาณ (10 คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณ ได้ครบถ้วนตามข้อตกลงและมีความถูกต้อง เชื่อถือได้				
2.2 เชิงคุณภาพ (10 คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพ ได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และประจักษ์ผลต่อคุณภาพ ผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ				
รวมผลการประเมินทั้ง 2 ส่วน = คะแนน (เกณฑ์ผ่านร้อยละ 70)				

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่เดือน พ.ศ.

PA 2/บก.

(รอง ผอ.กศน.จังหวัด/กทม.เชี่ยวชาญ)

แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

วิทยฐานะรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานครเชี่ยวชาญ

สังกัดสำนักงาน กศน.

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

(ระหว่างวันที่.....เดือน..... พ.ศ. ถึงวันที่.....เดือน..... พ.ศ.)

ข้อมูลผู้รับการประเมิน

ชื่อ ตำแหน่ง.....

วิทยฐานะ.....สำนักงาน กศน. จังหวัด.....

รับเงินเดือนอันดับ คศ.อัตราเงินเดือน.....บาท

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (60 คะแนน)

1) มีภาระงาน ☐ เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ☐ ไม่เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2) ปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องผลการประเมิน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับ ที่คาดหวัง
1. ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา				
1.1 จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานการศึกษามีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย				
1.2 ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และ				

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับ ที่คาดหวัง
การเทียบระดับการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการและการดำเนินการที่สามารถแก้ไข ปัญหา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัด การศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างโอกาสในการ เข้าถึงการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตได้ รวมทั้ง ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และการเทียบ ระดับการศึกษา เพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา				
1.3 ส่งเสริม สนับสนุน วิเคราะห์ วิจัย และประสานงาน ด้านวิชาการ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ ในการพัฒนาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย โดยแสดงให้เห็นถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการและการดำเนินการที่สามารถพัฒนาให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนมีทักษะการคิด และสร้างนวัตกรรมได้				
1.4 ส่งเสริมให้มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ประเมินผลการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน การนิเทศ การศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการและการดำเนินการที่สามารถสร้างและสนับสนุนให้ หน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
2. ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร				
2.1 บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ บริหารทั่วไป รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ โดยแสดงให้เห็น ถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการและการดำเนินการให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะเต็ม ตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและ ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม				

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับ ที่คาดหวัง
2.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยแสดงให้เห็นถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการและการดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์				
2.3 ส่งเสริม สนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยแสดงให้เห็นถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการและการดำเนินการเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ				
3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม				
3.1 กำหนดและนํานโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ไปปฏิบัติ โดยแสดงให้เห็นถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการและการดำเนินการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด				
3.2 สร้างหรือนํานวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ โดยแสดงให้เห็นถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการและการดำเนินการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้เรียนมีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต				
3.3 สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม โดยแสดงให้เห็นถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการและการดำเนินการเพื่อให้เกิดการพัฒนาในพื้นที่ที่รับผิดชอบอย่างเป็นระบบ และมีความยั่งยืน				

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับ ที่คาดหวัง
4. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย				
4.1 สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการและ การดำเนินการเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลช่วยเหลือ และพัฒนา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน				
4.2 จัดระบบการให้บริการและประสานความร่วมมือ กับชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งประสาน ส่งเสริม และ สนับสนุนการจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการและการดำเนินการ เพื่อสร้างเครือข่าย ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น รวมทั้ง มีการประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครั ว องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และ สถาบันอื่น เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา				
5. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ				
5.1 มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทย และภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงาน และสามารถ นำความรู้ที่ได้มา คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการปฏิบัติงาน ในด้านต่าง ๆ ได้				
5.2 มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทางวิชาชีพ โดยแสดงให้เห็นถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการและการดำเนินการสร้างและสนับสนุนชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ				

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับ ที่คาดหวัง
5.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหาร จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และ นวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ โดยแสดงให้เห็นถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียนและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				

ลิขสิทธิ์สำนักงาน ก.ค.ศ. ห้ามนำมาเพื่อจำหน่าย

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (40 คะแนน)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับที่ คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับที่ คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับที่ คาดหวัง
1. วิธีดำเนินการ (20 คะแนน) พิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อน ให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ				
2. ผลลัพธ์ในการพัฒนาผู้เรียน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (20 คะแนน)				
2.1 เชิงปริมาณ (10 คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณ ได้ครบถ้วนตามข้อตกลงและมีความถูกต้อง เชื่อถือได้				
2.2 เชิงคุณภาพ (10 คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพ ได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อคุณภาพ ผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ				
รวมผลการประเมินทั้ง 2 ส่วน = คะแนน (เกณฑ์ผ่านร้อยละ 70)				

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่เดือน พ.ศ.

PA 2/บก.

(ผอ.กศน.จังหวัด ยังไม่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ)

แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

ยังไม่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร เชี่ยวชาญ

สังกัดสำนักงาน กศน.

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

(ระหว่างวันที่.....เดือน..... พ.ศ. ถึงวันที่.....เดือน..... พ.ศ.)

ข้อมูลผู้รับการประเมิน

ชื่อ ตำแหน่ง.....

วิทยฐานะ.....สำนักงาน กศน. จังหวัด.....

รับเงินเดือนอันดับ คศ.อัตราเงินเดือน.....บาท

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (60 คะแนน)

1) มีภาระงาน ☐ เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ☐ ไม่เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2) ปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องผลการประเมิน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับ ที่คาดหวัง
1. ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา				
1.1 จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานการศึกษามีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย				

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับ ที่คาดหวัง
1.2 ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการและการดำเนินการที่สามารถแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตได้ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษา เพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา				
1.3 ส่งเสริม สนับสนุน วิเคราะห์ วิจัย และประสานงานด้านวิชาการ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยแสดงให้เห็นถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการและการดำเนินการที่สามารถพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนมีทักษะการคิด และสร้างนวัตกรรมได้				
1.4 ส่งเสริมให้มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ประเมินผลการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน การนิเทศการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการและการดำเนินการที่สามารถสร้างและสนับสนุนให้หน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับ ที่คาดหวัง
2. ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร				
2.1 บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ บริหารทั่วไป รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ โดยแสดงให้เห็นถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการและการดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม				
2.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยแสดงให้เห็นถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการและการดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์				
2.3 ส่งเสริม สนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยแสดงให้เห็นถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการและการดำเนินการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ				
3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม				
3.1 กำหนดและนํานโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ไปปฏิบัติ โดยแสดงให้เห็นถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการและการดำเนินการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด				
3.2 สร้างหรือนํานวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ โดยแสดงให้เห็นถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการและการดำเนินการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้เรียนมีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต				

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับ ที่คาดหวัง
3.3 สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม โดยแสดงให้เห็นถึง การคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการแก้ไข ปัญหาเพื่อให้เกิดการพัฒนาในพื้นที่ที่รับผิดชอบอย่าง เป็นระบบ และมีความยั่งยืน				
4. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย				
4.1 สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและ การดำเนินการเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลช่วยเหลือ และพัฒนา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน				
4.2 จัดระบบการให้บริการในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ และประสานความร่วมมือกับชุมชน และเครือข่าย รวมทั้งประสาน ส่งเสริม และสนับสนุน การจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการ เพื่อสร้างเครือข่าย ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น รวมทั้ง มีการประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครั องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และ สถาบันอื่น เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา				

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับ ที่คาดหวัง
5. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ				
5.1 มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้มา คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้				
5.2 มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแสดงให้เห็นถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการและการดำเนินการสร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
5.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ โดยแสดงให้เห็นถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการและการดำเนินการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (40 คะแนน)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับที่ คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับที่ คาดหวัง
1. วิธีดำเนินการ (20 คะแนน) พิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อน ให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ				
2. ผลลัพธ์ในการพัฒนาผู้เรียน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (20 คะแนน)				
2.1 เชิงปริมาณ (10 คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณ ได้ครบถ้วนตามข้อตกลงและมีความถูกต้อง เชื่อถือได้				
2.2 เชิงคุณภาพ (10 คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพ ได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อคุณภาพ ผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ				
รวมผลการประเมินทั้ง 2 ส่วน = คะแนน (เกณฑ์ผ่านร้อยละ 70)				

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่เดือน พ.ศ.

PA 2/บก.

(ผอ.กศน.จังหวัด/กทม. วิทยฐานะเชี่ยวชาญ)

แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

วิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร เชี่ยวชาญ

สังกัดสำนักงาน กศน.

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

(ระหว่างวันที่.....เดือน..... พ.ศ. ถึงวันที่.....เดือน..... พ.ศ.)

ข้อมูลผู้รับการประเมิน

ชื่อ ตำแหน่ง.....

วิทยฐานะ.....สำนักงาน กศน. จังหวัด.....

รับเงินเดือนอันดับ คศ.อัตราเงินเดือน.....บาท

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (60 คะแนน)

1) มีภาระงาน ☐ เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ☐ ไม่เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2) ปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องผลการประเมิน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับ ที่คาดหวัง
1. ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา				
1.1 จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยแสดงให้เห็นถึง คิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานการศึกษามีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย				

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับ ที่คาดหวัง
1.2 ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการและการดำเนินการที่สามารถแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตได้ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษา เพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา				
1.3 ส่งเสริม สนับสนุน วิเคราะห์ วิจัย และประสานงานด้านวิชาการ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยแสดงให้เห็นถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการและการดำเนินการที่สามารถพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนมีทักษะการคิด และสร้างนวัตกรรมได้				
1.4 ส่งเสริมให้มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ประเมินผลการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน การนิเทศการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการและการดำเนินการที่สามารถสร้างและสนับสนุนให้หน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับ ที่คาดหวัง
2. ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร				
2.1 บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ บริหารทั่วไป รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ โดยแสดงให้เห็นถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการและการดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม				
2.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยแสดงให้เห็นถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการและการดำเนินการ แก้ไขปัญหา ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์				
2.3 ส่งเสริม สนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยแสดงให้เห็นถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการและการดำเนินการ แก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ				
3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม				
3.1 กำหนดและนํานโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ไปปฏิบัติ โดยแสดงให้เห็นถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการและการดำเนินการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด				
3.2 สร้างหรือนํานวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ โดยแสดงให้เห็นถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการและการดำเนินการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้เรียนมีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต				

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับ ที่คาดหวัง
3.3 สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม โดยแสดงให้เห็นถึง การคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการแก้ไข ปัญหาเพื่อให้เกิดการพัฒนาในพื้นที่ที่รับผิดชอบอย่างเป็น ระบบ และมีความยั่งยืน				
4. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย				
4.1 สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย โดยแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและ การดำเนินการเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลช่วยเหลือ และพัฒนา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน				
4.2 จัดระบบการให้บริการในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ และประสานความร่วมมือกับชุมชน และเครือข่าย รวมทั้งประสาน ส่งเสริม และสนับสนุน การจัดการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการและการดำเนินการ เพื่อสร้างเครือข่ายใน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น รวมทั้ง มีการประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครั องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และ สถาบันอื่น เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา				

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับ ที่คาดหวัง
5. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ				
5.1 มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้มา คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้				
5.2 มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแสดงให้เห็นถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการและการดำเนินการสร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
5.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ โดยแสดงให้เห็นถึงการ คิดค้น ปรับเปลี่ยน วิธีการและการดำเนินการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (40 คะแนน)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่าระดับ ที่คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับที่ คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับที่ คาดหวัง
1. วิธีดำเนินการ (20 คะแนน) พิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อน ให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ				
2. ผลลัพธ์ในการพัฒนาผู้เรียน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (20 คะแนน)				
2.1 เชิงปริมาณ (10 คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณ ได้ครบถ้วนตามข้อตกลงและมีความถูกต้อง เชื่อถือได้				
2.2 เชิงคุณภาพ (10 คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพ ได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อคุณภาพ ผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ				
รวมผลการประเมินทั้ง 2 ส่วน = คะแนน (เกณฑ์ผ่านร้อยละ 70)				

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่เดือน พ.ศ.

PA 2/บก.

(ผอ.กศน.จังหวัด/กทม. วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ)

แบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

วิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร เชี่ยวชาญพิเศษ

สังกัดสำนักงาน กศน.

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

(ระหว่างวันที่.....เดือน..... พ.ศ. ถึงวันที่.....เดือน..... พ.ศ.)

ข้อมูลผู้รับการประเมิน

ชื่อ ตำแหน่ง.....

วิทยฐานะ.....สำนักงาน กศน. จังหวัด.....

รับเงินเดือนอันดับ คศ.อัตราเงินเดือน.....บาท

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (60 คะแนน)

1) มีภาระงาน ☐ เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ☐ ไม่เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2) ปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องผลการประเมิน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับ ที่คาดหวัง
1. ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา				
1.1 จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบได้พัฒนาการจัดการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาและนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในวงวิชาชีพได้				

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับ ที่คาดหวัง
1.2 ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยแสดงให้เห็นว่าสามารถลดความเหลื่อมล้ำและสร้าง โอกาสในการเข้าถึงการศึกษาของผู้เรียนในหน่วยงาน การศึกษาที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบได้ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบ โอนความรู้และประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษา				
1.3 ส่งเสริม สนับสนุน วิเคราะห์ วิจัย และประสานงาน ด้านวิชาการ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ ในการพัฒนาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย โดยแสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนมีทักษะการคิด อย่างเป็นระบบ และนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้				
1.4 ส่งเสริมให้มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ประเมินผลการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน การนิเทศ การศึกษา โดยแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ ในพื้นที่ที่รับผิดชอบมีการจัดการศึกษาและพัฒนา คุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ และมี ประสิทธิภาพ เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา				

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับ ที่คาดหวัง
2. ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร				
2.1 บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ บริหารทั่วไป รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ โดยแสดงให้เห็นว่ามีการบริหารงานได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม				
2.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ โดยแสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดีขึ้น				
2.3 ส่งเสริม สนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา โดยมีผลเป็นที่ประจักษ์ เป็นแบบอย่าง และเป็นที่ยอมรับ				
3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม				
3.1 กำหนดและนํานโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด และนำไปเผยแพร่และขยายผลในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่างและเป็นที่ยอมรับ				

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับ ที่คาดหวัง
3.2 สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา ที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบให้มีผลเป็นที่ประจักษ์ เป็นแบบอย่าง เป็นที่ยอมรับ และนำไปเผยแพร่และ ขยายผลในวงวิชาชีพ รวมทั้ง ส่งเสริม สนับสนุนให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้เรียน มีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ ในอนาคต				
3.3 สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม ให้เกิดการพัฒนา ในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ อย่างเป็น ระบบ มีความยั่งยืน และมีผลการพัฒนาเป็นที่ประจักษ์ เป็นแบบอย่าง และเป็นที่ยอมรับ				
4. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย				
4.1 สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย อย่างต่อเนื่อง เป็นแบบอย่างและเป็นที่ยอมรับ และ พัฒนาการจัดการศึกษา รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลช่วยเหลือ และ พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน				
4.2 จัดระบบการให้บริการในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ และประสานความร่วมมือกับชุมชน และเครือข่าย รวมทั้งประสาน ส่งเสริม และสนับสนุน การจัดการศึกษา โดยมีผลเป็นที่ประจักษ์ เป็นแบบอย่าง และเป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพ เพื่อสร้างเครือข่ายในการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น รวมทั้ง มีการประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัวย องค์กร วิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา				

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับ ที่คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับ ที่คาดหวัง
5. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ				
5.1 มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น และนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเป็นแบบอย่างที่ดี				
5.2 มีส่วนร่วม และเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแสดงให้เห็นว่ามีการให้คำปรึกษากับผู้อื่น รวมทั้ง สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
5.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการการศึกษาและนวัตกรรม ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีผลเป็นที่ประจักษ์ เป็นแบบอย่างและเป็นที่ยอมรับ				

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (40 คะแนน)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			
	1 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับที่ คาดหวังมาก	2 ปฏิบัติได้ ต่ำกว่า ระดับที่ คาดหวัง	3 ปฏิบัติได้ ตามระดับ ที่คาดหวัง	4 ปฏิบัติได้ สูงกว่า ระดับที่ คาดหวัง
1. วิธีดำเนินการ (20 คะแนน) พิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อน ให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ				
2. ผลลัพธ์ในการพัฒนาผู้เรียน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงาน การศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (20 คะแนน)				
2.1 เชิงปริมาณ (10 คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณ ได้ครบถ้วนตามข้อตกลงและมีความถูกต้อง เชื่อถือได้				
2.2 เชิงคุณภาพ (10 คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพ ได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อคุณภาพ ผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ				
รวมผลการประเมินทั้ง 2 ส่วน = คะแนน (เกณฑ์ผ่านร้อยละ 70)				

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่เดือน พ.ศ.

แบบประเมินด้านที่ 3 ด้านผลการปฏิบัติ (ส่วนที่ 1)
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 17/2552
และ ว 12/2561 ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

PA 2/บก.

(ว 17/2552)

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (ด้านที่ 3 ส่วนที่ 1)
 ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา
 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 17/2552 ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน
 (กรณีขอเลื่อนวิทยฐานะ)
 สังกัดสำนักงาน กศน.

1. ข้อมูลผู้รับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....
 ตำแหน่ง..... วิทยฐานะ.....
 สำนักงาน กศน.จังหวัด.....
 รับเงินเดือนอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน.....บาท
 วิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน.....

2. ผลการประเมิน

รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	หมายเหตุ
ส่วนที่ 1 ผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารและ การจัดการศึกษา (60 คะแนน) 1. จำนวนผู้เรียนและผู้รับบริการตามเป้าหมาย 1.1 จำนวนผู้เรียนตามเป้าหมายที่เข้าเรียนการศึกษานอกระบบ ขึ้นพื้นฐานทุกกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ ที่รับผิดชอบตามแผนประจำปี ได้แก่ กลุ่มเร่ร่อนจรจัด กลุ่มผู้ต้องขัง กลุ่มผู้ใช้แรงงาน (อายุ 15-59 ปี) กลุ่มคนพิการ กลุ่มทหารกองประจำการ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มชาวไทยภูเขา กลุ่มผู้นำท้องถิ่น กลุ่มชุมชนแออัด กลุ่มชาวไทยมุสลิม กลุ่มผู้ปฏิบัติ ศาสนกิจ กลุ่มชาวไทยในต่างประเทศ กลุ่มผู้จบการศึกษา ภาคบังคับและไม่ได้เรียนต่อ และกลุ่มนักเรียนในวัยเรียน แต่ไม่สามารถเรียนในระบบโรงเรียนได้	30 (10)		วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 65 (39 คะแนน) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70 (42 คะแนน)

รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	หมายเหตุ
1.2 จำนวนผู้รับบริการตามเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ ทุกกลุ่มเป้าหมาย ในพื้นที่ที่รับผิดชอบตามแผนประจำปีได้ กลุ่มผู้เรียนระดับ ปวช. กลุ่มสนใจ และกลุ่มหลักสูตร วิชาชีพระยะสั้น	(5)		
1.3. จำนวนผู้รับบริการตามเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต ทุกกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ที่รับผิดชอบตามแผนประจำปี	(5)		
1.4. จำนวนผู้รับบริการตามเป้าหมายเพื่อพัฒนาสังคมและ ชุมชนทุกกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ที่รับผิดชอบตามแผนประจำปี	(5)		
1.5. จำนวนผู้รับบริการการศึกษาตามอัธยาศัยทุกกลุ่มเป้าหมาย ในพื้นที่ที่รับผิดชอบตามแผนประจำปี	(5)		
2. ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนและผู้รับบริการ	15		
2.1 การจัดการศึกษานอกระบบขั้นพื้นฐาน	(5)		
2.2 การจัดการศึกษาตามหลักสูตรพัฒนาทักษะอาชีพ ทักษะชีวิต และพัฒนาสังคมและชุมชน	(5)		
2.3 การจัดการศึกษาตามอัธยาศัย	(5)		
3. ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน	10		
3.1 ผลการประเมินประสิทธิภาพตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	(5)		
3.2 ผลการประเมินสภาพแวดล้อมของสำนักงาน กศน.จังหวัด/ กรุงเทพมหานคร	(5)		
4. ความพึงพอใจของสถานศึกษา	5		
ระดับความพึงพอใจของสถานศึกษาที่มีต่อการบริหารและการจัด การศึกษาของสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร	(5)		
รวมคะแนนผลการปฏิบัติงาน	60		

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

PA 2/บก.

(ว 12/2561)

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (ด้านที่ 3 ส่วนที่ 1)
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 12/2561 ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน
(กรณีขอมีวิทยฐานะ)
สังกัดสำนักงาน กศน.

ข้อมูลผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....
ตำแหน่ง.....สำนักงาน กศน.จังหวัด.....
รับเงินเดือนอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน.....บาท
วิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน

รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	หมายเหตุ
ส่วนที่ 1 ผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารและการจัดการศึกษา			วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65 (39 คะแนน)
1. ผลการพัฒนาที่เกิดกับผู้เรียนหรือผู้รับบริการ	15		วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 (42 คะแนน)
2. ผลการพัฒนาที่เกิดกับบุคลากรทางการศึกษา	15		
3. ผลการพัฒนาที่เกิดกับสถานศึกษาและหน่วยงาน	15		
4. ผลการพัฒนาที่เกิดกับชุมชนและสังคม	15		
รวมคะแนนผลการพัฒนาคุณภาพฯ	60		

☐ ผ่านเกณฑ์ ☐ ไม่ผ่านเกณฑ์

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่เดือน พ.ศ.

แบบสรุปผลการประเมิน การพัฒนางานตามข้อตกลง

ลิขสิทธิ์สำนักงาน ก.ค.ศ. สงวนไว้เพื่อเจ้าหน้าที่

PA 3/บก.

สรุปผล PA

แบบสรุปผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)
สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา
สังกัดสำนักงาน กศน.

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

(ระหว่างวันที่.....เดือน..... พ.ศ. ถึงวันที่.....เดือน..... พ.ศ.)

ข้อมูลผู้รับการประเมิน

ชื่อ ตำแหน่ง.....

วิทยฐานะ.....สำนักงาน กศน.จังหวัด.....

รับเงินเดือนอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน.....บาท

ส่วนที่ 1 ภาระงาน

☐ ผ่านเกณฑ์ ☐ ไม่ผ่านเกณฑ์

ส่วนที่ 2 งานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง

ผลการประเมิน

การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้			หมายเหตุ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง	60				
ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ	40				
คะแนนรวม (ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2) (เกณฑ์ผ่าน 70 คะแนน)	100 (70)				

สรุปผลการประเมินจากกรรมการทั้ง 3 คน

- ☐ ผ่านเกณฑ์
☐ ไม่ผ่านเกณฑ์

(ลงชื่อ)ประธานกรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่เดือน พ.ศ.

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่เดือนพ.ศ.

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่เดือนพ.ศ.

ลิขสิทธิ์สำนักงาน ก.ค.ศ. ห้ามสำเนาเพื่อจำหน่าย

PA 3/บก.

สรุปผล (PA) ช่วงเปลี่ยนผ่าน

แบบสรุปผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) และผลการประเมินด้านที่ 3 ส่วนที่ 1

สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

สังกัดสำนักงาน กศน.

ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

1. ข้อมูลผู้รับการประเมิน

ชื่อ ตำแหน่ง.....

วิทยฐานะ.....สำนักงาน กศน.จังหวัด.....

รับเงินเดือนอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน.....บาท

2. ผลการประเมิน PA

ประจำปีงบประมาณ (ระหว่างวันที่.....เดือน..... พ.ศ. ถึงวันที่.....เดือน..... พ.ศ.)

ส่วนที่ 1 ภาระงาน

☐ ผ่านเกณฑ์ ☐ ไม่ผ่านเกณฑ์

ส่วนที่ 2 งานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง

ผลการประเมิน

การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้			หมายเหตุ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง	60				
ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ	40				
คะแนนรวม (ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2) (เกณฑ์ผ่าน 70 คะแนน)	100 (70)				

3. ผลการประเมินด้านที่ 3 ส่วนที่ 1

- ☐ หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 17/2552 (กรณีขอเลื่อนวิทยฐานะ)
- ☐ หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 12/2561 (กรณีขอมีวิทยฐานะ)

ผลการประเมิน

การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้			หมายเหตุ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
ส่วนที่ 1 ผลการพัฒนาศักยภาพในการบริหารและการจัดการศึกษา	60				วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 65 (39 คะแนน) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70 (42 คะแนน)

สรุปผลการประเมินตามข้อ 2 และข้อ 3 จากกรรมการทั้ง 3 คน

- ☐ ผ่านเกณฑ์
- ☐ ไม่ผ่านเกณฑ์

(ลงชื่อ)ประธานกรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่เดือน พ.ศ.

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่เดือน พ.ศ.

(ลงชื่อ)กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่เดือน พ.ศ.

ตอนที่ 4

การประเมินเพื่อขอมิและเลื่อนวิทยฐานะ

ลิขสิทธิ์สำนักงาน ก.ค.ศ. ห้ามส่งมอบเพื่อจำหน่าย

แบบเสนอขอรับการประเมิน

ลิขสิทธิ์สำนักงาน ก.ค.ศ. ห้ามเผยแพร่เพื่อจำหน่าย

PA/บก./คำขอ

แบบเสนอขอรับการประเมิน
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา
สำหรับการขอมติและเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ
สังกัดสำนักงาน กศน.

วิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน.....

1. ข้อมูลผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ..... นามสกุล.....
 อายุ ปี ปีเกษียณอายุราชการ
 ตำแหน่ง..... วิทยฐานะ..... ตำแหน่งเลขที่
 สำนักงาน กศน. จังหวัด.....
 รับเงินเดือนอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน.....บาท

2. คุณวุฒิ

2.1 วุฒิปริญญาตรี.....วิชาเอก.....
 จากสถาบันการศึกษา.....ประเทศ เมื่อวันที่.....
 2.2 วุฒิปริญญาโท.....วิชาเอก.....
 จากสถาบันการศึกษา.....ประเทศ เมื่อวันที่.....
 2.3 วุฒิปริญญาเอก.....วิชาเอก.....
 จากสถาบันการศึกษา.....ประเทศ เมื่อวันที่.....

3. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา เลขที่.....
 ออกให้เมื่อวันที่..... วัน/เดือน/ปี ที่หมดอายุ.....

4. การรับราชการ

4.1 เริ่มรับราชการในตำแหน่ง..... เมื่อวันที่..... เดือน..... พ.ศ.
 4.2 เคยดำรงตำแหน่งที่สำคัญ ดังนี้

วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง/วิทยฐานะ	รับเงินเดือน	
		อันดับ	อัตราเงินเดือน (บาท)

- 4.3 ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน เมื่อวันที่เดือน.....พ.ศ.
 ได้รับแต่งตั้งเป็นวิทยฐานะปัจจุบัน เมื่อวันที่เดือน.....พ.ศ.
 4.4 เคยขอมีวิทยฐานะเดียวกันนี้ ครั้งสุดท้าย เมื่อวันที่เดือน.....พ.ศ.

5. การปฏิบัติงานในปีที่ขอรับการประเมิน (ระบุรายการที่ปฏิบัติจริง)

- ☐ ปฏิบัติงานบริหารเต็มเวลา
☐ ปฏิบัติงานบริหารไม่เต็มเวลา โดยไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่อื่นบางส่วน ดังนี้

งานที่ปฏิบัติ	สถานที่ปฏิบัติ	ตั้งแต่วันที่/เดือน/พ.ศ. ถึงวันที่ /เดือน/พ.ศ.	จำนวนชั่วโมง/สัปดาห์

- ☐ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

6. การพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง

รอบที่ 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่..... ถึงวันที่..... มีผลการประเมินร้อยละ.....

รอบที่ 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. ระหว่างวันที่..... ถึงวันที่..... มีผลการประเมินร้อยละ.....

ทั้งนี้ผู้บริหารการศึกษาที่ยื่นขอรับการประเมินช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ใช้ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง 1 รอบการประเมิน (ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565) รวมกับผลการประเมินด้านที่ 3 ส่วนที่ 1 ตาม ว 17/2552 (กรณีขอเลื่อนวิทยฐานะ) หรือ ว 12/2561 (กรณีขอมีวิทยฐานะ) แล้วแต่กรณี ดังนี้

☐ หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 17/2552 (กรณีขอเลื่อนวิทยฐานะ) ☐ ผ่านเกณฑ์ ☐ ไม่ผ่านเกณฑ์

☐ หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 12/2561 (กรณีขอมีวิทยฐานะ) ☐ ผ่านเกณฑ์ ☐ ไม่ผ่านเกณฑ์

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นต้นไป ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด (ว 12/2564)

7. วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง

- ☐ ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่หนักกว่าภาคทัณฑ์

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

8. ด้านที่ 1 ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร และ
 ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา
 และหน่วยงานการศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา เรื่อง.....

จำนวน.....เล่ม

9. ด้านที่ 3 ผลงานทางวิชาการ

9.1 เสนอผลงานทางวิชาการ จำนวน เรื่อง ดังนี้

1) ชื่อผลงาน.....

2) ชื่อผลงาน.....

9.2 ผลงานทางวิชาการได้รับการเผยแพร่

1) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ได้นำไปเผยแพร่.....

2) วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ได้นำไปเผยแพร่.....

และตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Centre (TCI)) กลุ่ม 1

ชื่อวารสาร.....

เลขมาตรฐานสากลประจำวารสาร (ISSN).....

เว็บไซต์.....

10. ผลงานทางวิชาการที่เคยได้รับอนุมัติ เพื่อกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น
 หรือให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะที่สูงขึ้น

☐ มี

ชื่อผลงาน.....

ใช้ในการขอตำแหน่ง/วิทยฐานะ.....

เมื่อ (พ.ศ.)

☐ ไม่มี

11. งานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ ที่เคยเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

☐ มี

ชื่อวิทยานิพนธ์.....

☐ ไม่มี

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นถูกต้อง และเป็นความจริง

(ลงชื่อ).....ผู้ขอรับการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่เดือน.....พ.ศ.

การตรวจสอบและรับรองของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ได้ตรวจสอบแล้วรับรองว่าข้อมูลถูกต้อง และเป็นความจริง

(ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่เดือน.....พ.ศ.

การตรวจสอบของสำนักงาน กคณ.

ได้ตรวจสอบแล้ว

☐ มีคุณสมบัติตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

☐ ขาดคุณสมบัติ (ระบุ)

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบคุณสมบัติ

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่เดือน.....พ.ศ.

(ลงชื่อ).....

(.....)

เลขาธิการ กคณ. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

วันที่เดือน.....พ.ศ.

การประเมินด้านที่ 1
ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์
การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร

ลิขสิทธิ์สำนักงาน ก.ค.ศ. ห้ามเผยแพร่เพื่อจำหน่าย

คำชี้แจงการประเมินด้านที่ 1

ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร
สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ

การประเมินด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร
สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีองค์ประกอบการประเมิน
เกณฑ์การให้คะแนน เกณฑ์การตัดสิน และการประเมิน ดังนี้

1. องค์ประกอบการประเมิน

การประเมินด้านที่ 1 ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรม
ทางการบริหาร คะแนนเต็ม 100 คะแนน แบ่งเป็น 8 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1.1 การส่งเสริมผู้เรียน
- 1.2 คุณภาพหลักสูตรและคุณภาพผู้เรียน
- 1.3 การพัฒนาสมรรถนะ
- 1.4 การเป็นที่ปรึกษา/พี่เลี้ยง
- 1.5 กระบวนการทำงาน
- 1.6 การสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 1.7 การประสานความร่วมมือ
- 1.8 ความเป็นผู้นำ

2. เกณฑ์การให้คะแนน

กำหนดให้มีเกณฑ์การให้คะแนนเป็นระดับการปฏิบัติ 5 ระดับ คือ ระดับ 5 ระดับ 4 ระดับ 3
ระดับ 2 และระดับ 1 โดยในแต่ละระดับคะแนนมีรายละเอียดการปฏิบัติ ดังนี้

ระดับคะแนน	รายละเอียดการปฏิบัติ
1	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ 1 ถึงข้อ 3 ได้ 1 ข้อ
2	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ 1 ถึงข้อ 3 ได้ 2 ข้อ
3	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ 1 ถึงข้อ 3 ได้ 3 ข้อ
4	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ 1 ถึงข้อ 3 ได้ 3 ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ 4 และข้อ 5 ได้ 1 ข้อ
5	เมื่อปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ 1 ถึงข้อ 3 ได้ 3 ข้อ และปรากฏชัดเจนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อ 4 และข้อ 5 ได้ 2 ข้อ

3. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินด้านที่ 1 จะต้องได้คะแนน ดังนี้

3.1 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

3.2 วิทยฐานะเชี่ยวชาญ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75

3.3 วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

4. การประเมิน

การประเมินด้านที่ 1 จะพิจารณาจากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน รวมทั้งเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งผู้ขอได้พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง โดยสามารถตรวจสอบข้อมูลจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง เอกสารหรือแหล่งข้อมูลที่แสดงร่องรอยว่าผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการตามตัวชี้วัด

การประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ให้ประเมินการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ขอ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ อาจไปประเมินการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ขอด้วยก็ได้

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการประเมินบันทึกข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ของผู้ขอไว้ในแบบประเมินด้วย

ลายชื่อผู้อำนวยการ ก.ค.ศ. ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

PA 4/บก.

(ด้านที่ 1 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ)

แบบบันทึกการประเมินด้านที่ 1

ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร
สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา
สังกัดสำนักงาน กศน.

(วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ)

ข้อมูลผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ ตำแหน่ง.....
 วิทยฐานะ.....สำนักงาน กศน.จังหวัด.....
 รับเงินเดือนอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน.....บาท
 วิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน.....

ตัวชี้วัดที่ 1 การส่งเสริมผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
1) มุ่งส่งเสริมผู้เรียนในด้านการเรียนรู้ พัฒนาการ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หรือสภาพ ความเป็นอยู่ของผู้เรียน 2) กำหนดให้ผู้เรียนเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับผลโดยตรง 3) ดำเนินการพัฒนาได้ตรงจุดหรือตรงกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียน 4) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มการส่งเสริมผู้เรียนในด้านต่างๆ 5) แสดงให้เห็นถึงการใช้กิจกรรมหรือวิธีการใหม่ๆ ในการส่งเสริมผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ 2 คุณภาพหลักสูตรและคุณภาพผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
1) เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียนและบรรลุเป้าหมายของหลักสูตรการจัดการศึกษา 2) สร้างความรู้ ประสบการณ์ใหม่ หรือพัฒนาการให้กับผู้เรียน 3) ดำเนินการได้สอดคล้องกับสภาพผู้เรียนและบริบทสถานศึกษา 4) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มในการพัฒนาคุณภาพหลักสูตรและวิธีการสอน 5) แสดงให้เห็นถึงผลการริเริ่มในการพัฒนาคุณภาพหลักสูตรและวิธีการสอน	

ตัวชี้วัดที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
1) เป็นการเสริมสร้างสมรรถนะจากการลงมือปฏิบัติจริงของผู้เรียน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการสอน หรือการทำงาน 3) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะ 4) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มในการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) แสดงให้เห็นถึงผลการริเริ่มในการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ 4 การเป็นที่ปรึกษา/พี่เลี้ยง

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการสอน และการทำงานร่วมกัน 2) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาการสอนหรือการทำงาน ของตนเอง 3) เป็นผู้นำ PLC มาใช้ในกระบวนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) แสดงให้เห็นถึงผลการริเริ่มวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ 5 กระบวนการทำงาน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
1) การวิเคราะห์และออกแบบกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนและวิธีปฏิบัติชัดเจน 2) มีกระบวนการพัฒนาคุณภาพของระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง 3) ระบบการทำงานมีความยั่งยืน (ไม่ใช่การทำงานเฉพาะหน้า) 4) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มระบบการทำงานใหม่ๆ 5) แสดงให้เห็นถึงผลการริเริ่มในการพัฒนาระบบการทำงาน	

ตัวชี้วัดที่ 6 การสร้างสรรค์นวัตกรรม

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
1) การทำงานมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) นำนวัตกรรมหรือเครื่องมือใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ 3) เห็นความเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ภายหลังการพัฒนา 4) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มในการใช้นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงการบริหารและการจัดการศึกษา 5) แสดงให้เห็นถึงผลการริเริ่มในการใช้นวัตกรรมในการเปลี่ยนแปลงการบริหารและการจัดการศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ 7 การประสานความร่วมมือ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
1) ประสานความร่วมมือกับภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น 2) ใช้เครือข่ายในการระดมทรัพยากร ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา 3) หน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบได้รับประโยชน์จากเครือข่ายความร่วมมือ 4) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มในการใช้เครือข่ายการทำงานแบบใหม่ๆ 5) แสดงให้เห็นถึงผลการริเริ่มในการใช้เครือข่ายการทำงาน	

ตัวชี้วัดที่ 8 ความเป็นผู้นำ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
1) ทำงานเป็นทีม เรียนรู้ร่วมกัน 2) กระบวนการทำงานเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงการบริหารและการจัดการศึกษา 4) แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มให้เกิดการทำงานร่วมกันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) แสดงให้เห็นถึงผลการริเริ่มที่ส่งผลดีต่อการทำงานร่วมกันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	

ลงชื่อ.....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

แบบสรุปผลการประเมินด้านที่ 1

ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร

ราย (นาย/นาง/นางสาว).....

ตัวชี้วัดทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้ เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร	คะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนนที่ได้ x 2.5)
1. การส่งเสริมผู้เรียน		
2. คุณภาพหลักสูตรและคุณภาพผู้เรียน		
3. การพัฒนาสมรรถนะ		
4. การเป็นที่ปรึกษา/พี่เลี้ยง		
5. กระบวนการทำงาน		
6. การสร้างสรรค์นวัตกรรม		
7. การประสานความร่วมมือ		
8. ความเป็นผู้นำ		
รวมคะแนน	100	

ผลการพิจารณา

☐ ผ่าน

☐ ไม่ผ่าน

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

สรุปข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อคิดเห็น

ราย

1. จุดเด่น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. จุดที่ควรพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ข้อคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

PA 4/บก.

(ด้านที่ 1 วิทยฐานะเชี่ยวชาญ)

แบบบันทึกการประเมินด้านที่ 1

ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร

สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

สังกัดสำนักงาน กศน.

(วิทยฐานะเชี่ยวชาญ)

ข้อมูลผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ ตำแหน่ง.....

วิทยฐานะ.....สำนักงาน กศน.จังหวัด.....

รับเงินเดือนอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน.....บาท

วิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน.....

ตัวชี้วัดที่ 1 การส่งเสริมผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
1) มุ่งส่งเสริมผู้เรียนในด้านการเรียนรู้ พัฒนาการ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หรือ สภาพความเป็นอยู่ของผู้เรียน 2) กำหนดให้ผู้เรียนเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับผลโดยตรง 3) ดำเนินการพัฒนาได้ตรงจุดหรือตรงกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียน 4) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ ในการส่งเสริมผู้เรียนในด้านต่างๆ 5) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการในการส่งเสริมผู้เรียนในด้านต่างๆ จนได้ผลดียิ่งขึ้น	

ตัวชี้วัดที่ 2 คุณภาพหลักสูตรและคุณภาพผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
1) เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียนและบรรลุเป้าหมายของหลักสูตรการจัดการศึกษา 2) สร้างความรู้ ประสบการณ์ใหม่ หรือพัฒนาการให้กับผู้เรียน 3) ดำเนินการได้สอดคล้องกับสภาพผู้เรียนและบริบทสถานศึกษา 4) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาคุณภาพหลักสูตร และวิธีการสอนของข้าราชการครู 5) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการในการพัฒนาคุณภาพหลักสูตร และวิธีการสอนของข้าราชการครู	

ตัวชี้วัดที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
1) เป็นการเสริมสร้างสมรรถนะจากการลงมือปฏิบัติจริงของผู้เรียน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการสอน หรือการทำงาน 3) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะ 4) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการ ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ 4 การเป็นที่ปรึกษา/พี่เลี้ยง

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการสอน และการทำงานร่วมกัน 2) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาการสอนหรือการทำงาน ของตนเอง 3) เป็นผู้นำ PLC มาใช้ในกระบวนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา 5) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาภายในสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ	

ตัวชี้วัดที่ 5 กระบวนการทำงาน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
1) การวิเคราะห์และออกแบบกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบมีขั้นตอน และวิธีปฏิบัติชัดเจน 2) มีกระบวนการพัฒนาคุณภาพของระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง 3) ระบบการทำงานมีความยั่งยืน (ไม่ใช่การทำงานเฉพาะหน้า) 4) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาระบบการทำงาน 5) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการในการพัฒนาระบบการทำงาน	

ตัวชี้วัดที่ 6 การสร้างสรรค์นวัตกรรม

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
1) การทำงานมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) นำนวัตกรรมหรือเครื่องมือใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ 3) เห็นความเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ภายหลังการพัฒนา 4) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ ในการเปลี่ยนแปลงการบริหารและการจัดการศึกษา 5) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ๆ ในการเปลี่ยนแปลงการบริหารและการจัดการศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ 7 การประสานความร่วมมือ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
1) ประสานความร่วมมือกับภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น 2) ใช้เครือข่ายในการระดมทรัพยากร ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา 3) หน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบได้รับประโยชน์จากเครือข่ายความร่วมมือ 4) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ ในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 5) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ๆ ในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	

ตัวชี้วัดที่ 8 ความเป็นผู้นำ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
1) ทำงานเป็นทีม เรียนรู้ร่วมกัน 2) กระบวนการทำงานเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงการบริหารและการจัดการศึกษา 4) แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ ในการสร้างกระบวนการทำงานร่วมกันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ๆ ในการสร้างกระบวนการทำงานร่วมกันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

แบบสรุปผลการประเมินด้านที่ 1

ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร

ราย (นาย/นาง/นางสาว).....

ตัวชี้วัดทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้ เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร	คะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนนที่ได้ x 2.5)
1. การส่งเสริมผู้เรียน		
2. คุณภาพหลักสูตรและคุณภาพผู้เรียน		
3. การพัฒนาสมรรถนะ		
4. การเป็นที่ปรึกษา/พี่เลี้ยง		
5. กระบวนการทำงาน		
6. การสร้างสรรค์นวัตกรรม		
7. การประสานความร่วมมือ		
8. ความเป็นผู้นำ		
รวมคะแนน	100	

ผลการพิจารณา

☐ ผ่าน

☐ ไม่ผ่าน

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

สรุปข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อคิดเห็น

ราย

1. จุดเด่น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. จุดที่ควรพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ข้อคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

PA 4/บก.

(ด้านที่ 1 วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ)

แบบบันทึกการประเมินด้านที่ 1

ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร
สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา
สังกัดสำนักงาน กศน.
(วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ)

ข้อมูลผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ ตำแหน่ง.....
วิทยฐานะ.....สำนักงาน กศน.จังหวัด.....
รับเงินเดือนอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน.....บาท
วิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน.....

ตัวชี้วัดที่ 1 การส่งเสริมผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
1) มุ่งส่งเสริมผู้เรียนในด้านการเรียนรู้ พัฒนาการ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หรือสภาพความเป็นอยู่ของผู้เรียน 2) กำหนดให้ผู้เรียนเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับผลโดยตรง 3) ดำเนินการพัฒนาได้ตรงจุดหรือตรงกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียน 4) แสดงให้เห็นถึงการพัฒนานวัตกรรมในการส่งเสริมผู้เรียนในด้านต่างๆ 5) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ 2 คุณภาพหลักสูตรและคุณภาพผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
1) เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียนและบรรลุเป้าหมายของหลักสูตรการจัดการศึกษา 2) สร้างความรู้ ประสบการณ์ใหม่ หรือพัฒนาการให้กับผู้เรียน 3) ดำเนินการได้สอดคล้องกับสภาพผู้เรียนและบริบทสถานศึกษา 4) แสดงให้เห็นถึงการพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรและวิธีการสอนต่างๆ ในการพัฒนา ผู้เรียนของข้าราชการครู 5) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้เรียน	

ตัวชี้วัดที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
1) เป็นการเสริมสร้างสมรรถนะจากการลงมือปฏิบัติจริงของผู้เรียน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการสอน หรือการทำงาน 3) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะ 4) แสดงให้เห็นถึงการพัฒนานวัตกรรมในการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ 4 การเป็นที่ปรึกษา/พี่เลี้ยง

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการสอน และการทำงานร่วมกัน 2) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาการสอนหรือการทำงาน ของตนเอง 3) เป็นผู้นำ PLC มาใช้ในกระบวนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) แสดงให้เห็นถึงการพัฒนานวัตกรรมในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา 5) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ 5 กระบวนการทำงาน

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
1) การวิเคราะห์และออกแบบกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบมีขั้นตอน และวิธีปฏิบัติชัดเจน 2) มีกระบวนการพัฒนาคุณภาพของระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง 3) ระบบการทำงานมีความยั่งยืน (ไม่ใช่การทำงานเฉพาะหน้า) 4) แสดงให้เห็นถึงการพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการเชิงระบบ 5) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงการบริหารและการจัดการศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ 6 การสร้างสรรค์นวัตกรรม

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
1) การทำงานมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) นำนวัตกรรมหรือเครื่องมือใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ 3) เห็นความเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ภายหลังการพัฒนา 4) แสดงให้เห็นถึงการพัฒนานวัตกรรมขึ้นมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงการบริหารและการจัดการศึกษา 5) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อการบริหารและการจัดการศึกษา	

ตัวชี้วัดที่ 7 การประสานความร่วมมือ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
1) ประสานความร่วมมือกับภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น 2) ใช้เครือข่ายในการระดมทรัพยากร ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา 3) หน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบได้รับประโยชน์จากเครือข่ายความร่วมมือ 4) แสดงให้เห็นถึงการพัฒนานวัตกรรมจากการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 5) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ	

ตัวชี้วัดที่ 8 ความเป็นผู้นำ

เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ	คะแนน
1) ทำงานเป็นทีม เรียนรู้ร่วมกัน 2) กระบวนการทำงานเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงการบริหารและการจัดการศึกษา 4) แสดงให้เห็นถึงการพัฒนานวัตกรรม การสร้างกระบวนการทำงานร่วมกันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	

ลงชื่อ.....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

แบบสรุปผลการประเมินด้านที่ 1

ด้านทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร

ราย (นาย/นาง/นางสาว).....

ตัวชี้วัดทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้ เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร	คะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (คะแนนที่ได้ x 2.5)
1. การส่งเสริมผู้เรียน		
2. คุณภาพหลักสูตรและคุณภาพผู้เรียน		
3. การพัฒนาสมรรถนะ		
4. การเป็นที่ปรึกษา/พี่เลี้ยง		
5. กระบวนการทำงาน		
6. การสร้างสรรค์นวัตกรรม		
7. การประสานความร่วมมือ		
8. ความเป็นผู้นำ		
รวมคะแนน	100	

ผลการพิจารณา

☐ ผ่าน

☐ ไม่ผ่าน

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

สรุปข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อคิดเห็น

ราย

1. จุดเด่น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. จุดที่ควรพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ข้อคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

การประเมินด้านที่ 2
ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา
และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ

คำชี้แจงการประเมินด้านที่ 2

ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ

ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

สังกัดสำนักงาน กศน.

สำหรับการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ

การประเมินด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีองค์ประกอบการประเมิน เกณฑ์การตัดสิน และการประเมิน ดังนี้

1. องค์ประกอบการประเมิน

การประเมินด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ คะแนนเต็ม 100 คะแนน มีการประเมิน 3 รายการ ดังนี้

- 1.1 ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน นักศึกษา หรือผู้รับบริการ (40 คะแนน)
- 1.2 ผลลัพธ์ที่เกิดกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (30 คะแนน)
- 1.3 ผลลัพธ์ที่เกิดกับสถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ (30 คะแนน)

2. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินด้านที่ 2 จะต้องได้คะแนน ดังนี้

- 2.1 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70
- 2.2 วิทยฐานะเชี่ยวชาญ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75
- 2.3 วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

3. การประเมิน

การประเมินด้านที่ 2 จะพิจารณาจากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหาร และการจัดการศึกษา ที่ปรากฏผลลัพธ์จากการบริหารและการจัดการศึกษา ที่ส่งผลให้ผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น หรือเป็นต้นแบบ เมื่อได้มีการดำเนินการตามกลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร ตามโครงการหรือกิจกรรมตามแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา ที่ผู้ขอได้พัฒนาขึ้น โดยสามารถตรวจสอบข้อมูลจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง เอกสารหรือแหล่งข้อมูลที่แสดงร่องรอยว่าผู้ขอรับการประเมิน ได้ดำเนินการตามตัวชี้วัด

การประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ให้ประเมินการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ขอ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ อาจไปประเมินการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงานจริงของผู้ขอด้วยก็ได้

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการประเมินบันทึกข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ของผู้ขอไว้ในแบบประเมินด้วย

ลิขสิทธิ์สำนักงาน ก.ค.ศ. ห้ามสำเนาเพื่อจำหน่าย

แบบประเมินด้านที่ 2

ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ

ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

สังกัดสำนักงาน กศน.

สำหรับการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ

1. ข้อมูลผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ ตำแหน่ง.....

วิทยฐานะ.....สำนักงาน กศน.จังหวัด

รับเงินเดือนอันดับ คศ. อัตราเงินเดือน.....บาท

วิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน.....

2. ผลการประเมิน

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	หมายเหตุ
1. ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน นักศึกษา หรือ ผู้รับบริการ	40		ผู้ผ่านการประเมินต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน
2. ผลลัพธ์ที่เกิดกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	30		ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 สำหรับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
3. ผลลัพธ์ที่เกิดกับสถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ	30		ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ
รวมคะแนนผลลัพธ์ในการพัฒนาฯ	100		

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

สรุปข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อคิดเห็น
ราย

1. จุดเด่น

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

2. จุดที่ควรพัฒนา

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

3. ข้อคิดเห็น

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

ลิขสิทธิ์สำนักงาน ก.ค.ศ. ห้ามนำมาเพื่อจำหน่าย

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

การประเมินด้านที่ 3
ด้านผลงานทางวิชาการ

ลิขสิทธิ์สำนักงาน ก.ค.ศ. ห้ามส่งมอบเพื่อจำหน่าย

คำชี้แจงการประเมินด้านที่ 3 ด้านผลงานทางวิชาการ

ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

สังกัดสำนักงาน กศน.

สำหรับการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ

การประเมินด้านที่ 3 ด้านผลงานทางวิชาการ มีองค์ประกอบการประเมิน เกณฑ์การตัดสิน และการประเมิน ดังนี้

1. องค์ประกอบการประเมิน

การประเมินด้านที่ 3 ด้านผลงานทางวิชาการ คะแนนเต็ม 100 คะแนน มีรายการประเมิน 2 รายการ ดังนี้

1.1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ (50 คะแนน)

- 1) ความถูกต้องตามหลักวิชาการ (20 คะแนน)
- 2) ความคาดหวังในระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะ (15 คะแนน)
- 3) ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ (10 คะแนน)
- 4) การจัดพิมพ์และการเผยแพร่ (5 คะแนน)

1.2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ (50 คะแนน)

- 1) ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการศึกษา สถานศึกษา หน่วยงานการศึกษา และชุมชน (25 คะแนน)
- 2) ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในวงวิชาชีพและการสร้างการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษา (25 คะแนน)

2. เกณฑ์การตัดสิน

2.1 ผู้ผ่านการประเมินด้านที่ 3 จะต้องได้คะแนน ดังนี้

- 1) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75
- 2) วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

2.2 การปรับปรุงด้านที่ 3

กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการพิจารณาแล้ว เห็นควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ด้านที่ 3 ผู้ขอต้องมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด จากคณะกรรมการ ไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 คน ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องอยู่ในวิสัยที่สามารถปรับปรุงได้ ซึ่งต้องไม่เป็นการแก้ไขข้อมูลที่กระทบต่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ และ ก.ค.ศ. มีมติให้ปรับปรุง โดยให้ปรับปรุงตามข้อสังเกตของกรรมการได้ภายใน 6 เดือน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งมติเป็นลายลักษณ์อักษร ให้ส่วนราชการต้นสังกัดทราบ

สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุราชการต้องส่งผลงานทางวิชาการที่ได้ปรับปรุงสมบูรณ์ภายในวันที่ผู้ขอยังมีสถานภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

3. การประเมิน

การประเมินด้านที่ 3 ในแต่ละวิทยฐานะ มีดังนี้

3.1 วิทยฐานะเชี่ยวชาญ พิจารณาจาก รายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาหรือนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา และให้ประเมินการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ขอ

3.2 วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ พิจารณาจาก รายงานผลการวิจัยและพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา และนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา และอาจไปประเมินการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ขอด้วยก็ได้ทั้งนี้ งานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Centre (TCI)) กลุ่ม 1 โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ด้วย

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอต้องเป็นผลงานในช่วงระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

การประเมินด้านที่ 3 ให้คณะกรรมการประเมินบันทึกข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการให้ชัดเจนไว้ในแบบประเมินด้วย

PA 6/บก.เชี่ยวชาญ
(ด้านที่ 3)

แบบประเมินด้านที่ 3 ด้านผลงานทางวิชาการ
ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา
สังกัดสำนักงาน กศน.
สำหรับการขอมีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

1. ข้อมูลผู้รับการประเมิน

ชื่อ ตำแหน่ง.....
วิทยฐานะ.....สำนักงาน กศน.จังหวัด.....
รับเงินเดือนอันดับ คศ.อัตราเงินเดือน.....บาท
วิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน.....

2. ผลการประเมิน

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	หมายเหตุ
1. คุณภาพของผลงานทางวิชาการ	50		
1.1 ความถูกต้องตามหลักวิชาการ	(20)		
1.2 แสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนตามมาตรฐานวิทยฐานะ	(15)		
1.3 ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ	(10)		
1.4 การจัดพิมพ์และการเผยแพร่	(5)		
2. ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ	50		
2.1 ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการศึกษา สถานศึกษา หน่วยงานการศึกษา และชุมชน	(25)		
2.2 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในวงวิชาชีพ และการสร้างการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษา	(25)		
คะแนนรวม	100		
(เกณฑ์ผ่าน)	(75)		

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

สรุปข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ

ราย.....

ผลงานทางวิชาการ เรื่อง

1. คุณภาพของผลงานทางวิชาการ

1.1 ความถูกต้องตามหลักวิชาการ

.....

.....

1.2 แสดงให้เห็นถึงการคิดค้น ปรับเปลี่ยนตามมาตรฐานวิทยฐานะ

.....

.....

1.3 ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ

.....

.....

1.4 การจัดพิมพ์และการเผยแพร่

.....

.....

2. ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ

2.1 ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการศึกษา สถานศึกษา และชุมชน

.....

.....

2.2 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในวงวิชาชีพและการสร้างการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษา

.....

.....

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

PA 6/บก.เชี่ยวชาญพิเศษ
(ด้านที่ 3)

แบบประเมินด้านที่ 3 ด้านผลงานทางวิชาการ
ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา
สังกัดสำนักงาน กศน.
สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

1. ข้อมูลผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ ตำแหน่ง.....
วิทยฐานะ.....สำนักงาน กศน.จังหวัด.....
รับเงินเดือนอันดับ คศ.อัตราเงินเดือน.....บาท
วิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน.....

2. ผลการประเมิน

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	หมายเหตุ
1. คุณภาพของผลงานทางวิชาการ 1.1 ความถูกต้องตามหลักวิชาการ 1.2 แสดงให้เห็นถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงตามมาตรฐานวิทยฐานะ 1.3 ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ 1.4 การจัดพิมพ์และการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Centre (TCI)) กลุ่ม 1	50 (20) (15) (10) (5)		
2. ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ 2.1 ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการศึกษา สถานศึกษา หน่วยงานการศึกษา และชุมชน 2.2 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในวงวิชาชีพ และการสร้างการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษา	50 (25) (25)		
คะแนนรวม (เกณฑ์ผ่าน)	100 (80)		

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

สรุปข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ

ราย.....

ผลงานทางวิชาการ เรื่อง

1. คุณภาพของผลงานทางวิชาการ

1.1 ความถูกต้องตามหลักวิชาการ

.....

.....

1.2 แสดงให้เห็นถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงตามมาตรฐานวิทยฐานะ

.....

.....

1.3 ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ

.....

.....

1.4 การจัดพิมพ์และการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย

(Thai Journal Citation Index Centre (TCI)) กลุ่ม 1

.....

.....

2. ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ

2.1 ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการศึกษา สถานศึกษา และชุมชน

.....

.....

2.2 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในวงวิชาชีพและการสร้างการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษา

.....

.....

(ลงชื่อ).....กรรมการผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

อาคารรัชมังคลาภิเษก ชั้น 5 ถนนราชดำเนินนอก เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

โทร. 0 2280 1104-9, 0 2280 2832 www.otepec.go.th