



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสระบุรี
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
องค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ ข้อ ๔ และข้อ ๕ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับ มาตรา ๑๓ (๓) และมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ และมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสระบุรี ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖"

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๐ และ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๒ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๑๐ ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๕ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

(๑) ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา หรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการ ด้านการศึกษา สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และศึกษานิเทศก์

(๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษา สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ปฏิบัติราชการ ณ โรงเรียน

(๓) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สำหรับข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ปฏิบัติราชการ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(๔) กรณีผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) (๓) แล้วแต่กรณี มีเหตุผลความจำเป็นไม่สามารถ ประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ให้ผู้บังคับบัญชา เหนือขึ้นไป ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานแทน

ในกรณีที่เป็นกรณีการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ แล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในกรณีที่เป็นกรณีการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ได้ออนหรือย้าย หลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเดิมก่อนการโอนหรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้น แล้วจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ต้นสังกัดใหม่เพื่อประกอบการพิจารณาตามข้อ ๖”

“ข้อ ๑๒ ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมิน โดยให้ใช้ข้อตกลงในการพัฒนางานตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๖๕ เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครู ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ และให้ใช้ข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามแนบท้ายประกาศนี้ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง ครูผู้ช่วย”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายผล ดำธรรม)

ผู้ว่าราชการจังหวัดสระบุรี

ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสระบุรี

ส่วนที่ ๒ การพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การปฏิบัติงาน (๑๐ คะแนน)

การปฏิบัติงานรายละเอียด	ผลการประเมินตนเอง					ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา						
	ระดับ				คะแนน	ระดับ				คะแนน		
	๑	๒	๓	๔		๑	๒	๓	๔			
๑. วิธีดำเนินการ (๒๐ คะแนน) พิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งวิทยฐานะ												
๒. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่คาดหวัง (๒๐ คะแนน) ๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วน ตามข้อตกลงและมีความถูกต้อง เชื่อถือได้												
๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้ตามข้อตกลง												
คะแนนรวม												
แปลงคะแนนรวมเป็นคะแนนระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน (โดยนำคะแนนรวมที่ได้มาคูณกับ ๑๐ แล้วหารด้วย ๔๐)												

ตอนที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (๓๐ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ผลการประเมินตนเอง	ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา
๑	มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อาศัยหรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์	๕		
๒	การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	๕		
๓	มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ	๕		
๔	การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	๕		
๕	การมีจิตสำนึกดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ และรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม	๕		
๖	การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม	๕		
	คะแนนรวม	๓๐		

การปฏิบัติงาน	รายละเอียด	ผลการประเมินตนเอง					ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา						
		ระดับ				คะแนน	ระดับ				คะแนน		
		๑	๒	๓	๔		๑	๒	๓	๔			
๑๗ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	มีการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี												
๑.๘ อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน	มีการอบรมป้อนนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม												
๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา	มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน												
๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน												
๒.๓ ปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา	ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา												
๒.๔ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาศิเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ	ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาศิเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน												
๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ๓.๑ พัฒนาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	มีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพครู ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน												
๓.๒ การมีส่วนร่วม และเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ	มีส่วนร่วม และเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้												
๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และวิชาชีพมาใช้	นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้												
คะแนนรวม													

ส่วนที่ ๒ การพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การปฏิบัติงาน (๑๐ คะแนน)

การปฏิบัติงานรายละเอียด	ผลการประเมินตนเอง					ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา						
	ระดับ				คะแนน	ระดับ				คะแนน		
	๑	๒	๓	๔		๑	๒	๓	๔			
๑. วิธีดำเนินการ (๒๐ คะแนน) พิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งวิทยฐานะ												
๒. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่คาดหวัง (๒๐ คะแนน) ๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วน ตามข้อตกลงและมีความถูกต้อง เชื่อถือได้												
๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้ตามข้อตกลง												
คะแนนรวม												
แปลงคะแนนรวมเป็นคะแนนระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน (โดยนำคะแนนรวมที่ได้มาคูณกับ ๑๐ แล้วหารด้วย ๔๐)												

ตอนที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (๓๐ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ผลการประเมินตนเอง	ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา
๑	มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อาศัยหรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์	๕		
๒	การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	๕		
๓	มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ	๕		
๔	การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	๕		
๕	การมีจิตสำนึกดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ และรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม	๕		
๖	การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม	๕		
	คะแนนรวม	๓๐		

ตอนที่ ๓ การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
ตอนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	๗๐	
ตอนที่ ๒ การประเมินการประพฤติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	๓๐	
คะแนนรวม	๑๐๐	
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	

ตอนที่ ๔ ผลการประเมิน

๔.๑ ผลการประเมินตนเอง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าได้ประเมินตนเองตรงตามเอกสารหลักฐานที่มีอยู่จริง

(ลงชื่อ).....ผู้รับการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

๔.๒ ผลการประเมินของผู้ประเมิน

- ดีเด่น (ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป)
- ดีมาก (ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙)
- ดี (ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙)
- พอใช้ (ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙)
- ปรับปรุง (ร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา)

ความเห็น.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ตอนที่ ๕ การรับทราบผลการประเมิน

๕.๑ ผู้รับการประเมิน

- ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว

(ลงชื่อ).....ผู้รับการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

๕.๒ ผู้ประเมิน

- ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบแล้ว
- ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... แล้ว
แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ

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

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

ตอนที่ ๖ ความเห็น

๖.๑ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

- เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น
- มีความเห็นต่างดังนี้.....

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

๖.๒ ความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

- เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น
- มีความเห็นต่างดังนี้.....

คะแนนที่ควรได้ร้อยละ.....

(ลงชื่อ).....
(.....)
ตำแหน่งประธานคณะกรรมการกลั่นกรองฯ
วันที่.....

๒.๓ ความเห็นของนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

เห็นด้วยกับผลการประเมินของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

มีความเห็นต่างดังนี้.....

.....
คะแนนที่ควรได้รับร้อยละ.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่งนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

วันที่.....

คำชี้แจง

๑. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (๗๐ คะแนน)

ส่วนที่ ๑ การพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๖๐ คะแนน)

การประเมินตอนที่ ๑ ส่วนที่ ๑ คะแนนรวม ๖๐ คะแนน มีด้วยกัน ๓ ด้าน ๑๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ ด้านที่ ๑ ด้านการจัดการเรียนรู้ ๘ ตัวชี้วัด ด้านที่ ๒ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ๔ ตัวชี้วัด และด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ๓ ตัวชี้วัด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับการประเมิน

ให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเอง และให้ผู้บังคับบัญชาประเมิน โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับ และให้ใส่คะแนนในช่องคะแนน ดังนี้

(๑) ระดับ ๑ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวังมาก คิดเป็น ๑ คะแนน

(๒) ระดับ ๒ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น ๒ คะแนน

(๓) ระดับ ๓ หมายถึง ปฏิบัติได้ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น ๓ คะแนน

(๔) ระดับ ๔ หมายถึง ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น ๔ คะแนน

หมายเหตุ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง หมายถึง ระดับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะในแต่ละวิทยฐานะ

เกณฑ์การให้คะแนน

โดยให้นำคะแนนรวมมาเป็นคะแนนระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน

ส่วนที่ ๒ การพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การปฏิบัติงาน (๑๐ คะแนน)

การประเมินองค์ประกอบที่ ๑ ตอนที่ ๒ คะแนนรวม ๔๐ คะแนน ซึ่งมีรายการประเมิน ๒ รายการ รายการละ ๒๐ คะแนน โดยมีระดับการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับการประเมิน

ให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเอง และให้ผู้บังคับบัญชาประเมิน โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ในช่องคะแนน

(๑) คะแนน ๑ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวังมาก

(๒) คะแนน ๒ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

(๓) คะแนน ๓ หมายถึง ปฏิบัติได้ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

(๔) คะแนน ๔ หมายถึง ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

หมายเหตุ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง หมายถึง ระดับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะในแต่ละวิทยฐานะ

เกณฑ์การให้คะแนน

(๑) การประเมินตอนที่ ๒ กำหนดให้มีเกณฑ์การให้คะแนนระดับคุณภาพ ๔ ระดับ คือ ระดับ ๔ ระดับ ๓ ระดับ ๒ และระดับ ๑ ในแต่ละระดับคุณภาพกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

ระดับ	คะแนนเต็ม ๑๐	คะแนนเต็ม ๒๐
๔	๑๐.๐๐	๒๐.๐๐
๓	๗.๕๐	๑๕.๐๐
๒	๕.๐๐	๑๐.๐๐
๑	๒.๕๐	๕.๐๐

(๒) ให้นำคะแนนรวมแปลงเป็นคะแนนระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย ในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน ดังนี้

$$\text{คะแนนประเมิน} = \frac{\text{คะแนนรวม} \times ๑๐}{๔๐}$$

๒. การดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (๗๐ คะแนน) ให้ดำเนินการ ดังนี้

- ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม) ให้ผู้บังคับบัญชาตามที่กำหนดในข้อ ๑๐ แห่งมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นผู้ประเมิน

- ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน) ให้ผู้บังคับบัญชาตามที่กำหนดในข้อ ๑๐ แห่งมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ นำผลการประเมินการพัฒนางาน ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการ หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ มาใช้ในการพิจารณา เลื่อนเงินเดือน โดยนำผลการประเมินดังกล่าวมาบันทึกเป็นผลการประเมินในตอนต้นที่ ๑ ส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒ โดยไม่ต้องประเมินใหม่

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
สายงานนิเทศการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม

ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

ชื่อผู้รับการประเมิน.....
 ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....เงินเดือน.....บาท
 สำนัก/กองการศึกษา.....สังกัด (อบจ./เทศบาล/อบต.)
 จำนวนวันลาในรอบการประเมิน.....วัน ประกอบด้วย (๑) ลาป่วย.....วัน (๒) ลากิจ.....วัน
 ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....

ตอนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (๗๐ คะแนน)

ส่วนที่ ๑ การพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๖๐ คะแนน)

การปฏิบัติงาน	รายละเอียด	ผลการประเมินตนเอง				ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา			
		ระดับ				ระดับ			
		๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔
๑. ด้านการนิเทศการศึกษา ๑.๑ ออกแบบ จัดทำแผนการนิเทศการศึกษา	มีการจัดทำแผนการนิเทศการศึกษา ให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการจำเป็น โดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา หรือผู้รับนิเทศ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน								
๑.๒ คัดสรร สร้าง พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี	มีการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย หรือวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม ให้สอดคล้องกับแผนการนิเทศการศึกษา เพื่อช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูสถานศึกษา และส่วนราชการด้านการศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผล โดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น								
๑.๓ ปฏิบัติการนิเทศ	มีการนิเทศ ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจง เป็นพี่เลี้ยงให้ครูสถานศึกษา และส่วนราชการด้านการศึกษา โดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น								
๑.๔ การพัฒนางานวิชาการ	การพัฒนางานวิชาการ ให้ครู สถานศึกษา และส่วนราชการด้านการศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผล โดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น								
๑.๕ ประสานงานกับหน่วยงานสหการประกอบการ	ประสานงานกับหน่วยงาน สถานประกอบการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูสถานศึกษา และส่วนราชการด้านการศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผล โดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ผู้เรียนและท้องถิ่น								

การปฏิบัติงาน	รายละเอียด	ผลการประเมินตนเอง				ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา			
		ระดับ				ระดับ			
		๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔
๑.๖ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา	มีการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของครูสถานศึกษา และส่วนราชการด้านการศึกษา ให้สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผล โดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ผู้เรียนและท้องถิ่น								
๑.๗ รายงานผลการนิเทศ	จัดทำรายงานผลการนิเทศการศึกษา สอดคล้องกับแผนการนิเทศการศึกษา								
๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา									
๒.๑ วางแผนการส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษา	มีการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายและความต้องการจำเป็นสังเคราะห์สารสนเทศที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน เพื่อวางแผนการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษา								
๒.๒ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา/ส่วนราชการด้านการศึกษา	มีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร และสถานประกอบการ รวมถึงภูมิปัญญา หรือผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา/ส่วนราชการด้านการศึกษา								
๒.๓ ติดตามประเมินผลการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา	มีการติดตามประเมินผลการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและส่วนราชการด้านการศึกษา ให้สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผลตามพันธกิจ								
๒.๔ จัดทำรายงานสารสนเทศ	วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาต่อสถานศึกษาและส่วนราชการด้านการศึกษา								
๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ									
๓.๑ พัฒนาคณะทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพศึกษานิเทศก์ และความรอบรู้ในเนื้อหาที่นิเทศ								
๓.๒ มีส่วนร่วมในกรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ	เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อปรับประยุกต์ในการจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา								
๓.๓ นำความรู้ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนาวัฒนธรรมการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน	นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนาวัฒนธรรมการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน								
๓.๔ เผยแพร่องค์ความรู้ด้านการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา	เผยแพร่องค์ความรู้ด้านการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา และบริการวิชาการแก่ส่วนราชการด้านการศึกษา หรือหน่วยงานต่าง ๆ								
คะแนนรวม									

ส่วนที่ ๒ การพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การปฏิบัติงาน (๑๐ คะแนน)

การปฏิบัติงานรายละเอียด	ผลการประเมินตนเอง					ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา						
	ระดับ				คะแนน	ระดับ				คะแนน		
	๑	๒	๓	๔		๑	๒	๓	๔			
๑. วิธิตำเนินการ (๒๐ คะแนน) พิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ												
๒. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่คาดหวัง (๒๐ คะแนน) ๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วน ตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้												
๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้ตามข้อตกลง												
คะแนนรวม												
แปลงคะแนนรวมเป็นคะแนนระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน (โดยนำคะแนนรวมที่ได้มาคูณกับ ๑๐ แล้วหารด้วย ๔๐)												

ตอนที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (๓๐ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ผลการประเมินตนเอง	ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา
๑	มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อาศัยหรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์	๕		
๒	การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	๕		
๓	มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ	๕		
๔	การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	๕		
๕	การมีจิตสำนึกดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ และรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม	๕		
๖	การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม	๕		
	คะแนนรวม	๓๐		

ตอนที่ ๓ การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
ตอนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	๗๐	
ตอนที่ ๒ การประเมินการประพฤติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	๓๐	
คะแนนรวม	๑๐๐	
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	

ตอนที่ ๔ ผลการประเมิน

๔.๑ ผลการประเมินตนเอง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าได้ประเมินตนเองตรงตามเอกสารหลักฐานที่มีอยู่จริง

(ลงชื่อ).....ผู้รับการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

๔.๒ ผลการประเมินของผู้ประเมิน

- ดีเด่น (ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป)
- ดีมาก (ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙)
- ดี (ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙)
- พอใช้ (ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙)
- ปรับปรุง (ร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา)

ความเห็น.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ตอนที่ ๕ การรับทราบผลการประเมิน

๕.๑ ผู้รับการประเมิน

- ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว

(ลงชื่อ).....ผู้รับการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

๕.๒ ผู้ประเมิน

- ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบแล้ว
- ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... แล้ว
แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

(ลงชื่อ).....พยาน
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ตอนที่ ๖ ความเห็น

๖.๑ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

- เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น
- มีความเห็นต่างดังนี้.....
-

(ลงชื่อ).....
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

๖.๒ ความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

- เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น
- มีความเห็นต่างดังนี้.....
-

คะแนนที่ควรได้ร้อยละ.....

(ลงชื่อ).....
(.....)

ตำแหน่งประธานคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

วันที่.....

๒.๓ ความเห็นของนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

เห็นด้วยกับผลการประเมินของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

มีความเห็นต่างดังนี้.....

.....
คะแนนที่ควรได้รับร้อยละ.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่งนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

วันที่.....

คำชี้แจง

๑. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (๗๐ คะแนน)

ส่วนที่ ๑ การพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๖๐ คะแนน)

การประเมินตอนที่ ๑ ส่วนที่ ๑ คะแนนรวม ๖๐ คะแนน มีด้วยกัน ๓ ด้าน ๑๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ ด้านที่ ๑ ด้านการนิเทศการศึกษา ๗ ตัวชี้วัด ด้านที่ ๒ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ๔ ตัวชี้วัด และด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ๔ ตัวชี้วัด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับการประเมิน

ให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเอง และให้ผู้บังคับบัญชาประเมิน โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับ และให้ใส่คะแนนในช่องคะแนน ดังนี้

(๑) ระดับ ๑ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวังมาก คิดเป็น ๑ คะแนน

(๒) ระดับ ๒ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น ๒ คะแนน

(๓) ระดับ ๓ หมายถึง ปฏิบัติได้ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น ๓ คะแนน

(๔) ระดับ ๔ หมายถึง ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น ๔ คะแนน

หมายเหตุ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง หมายถึง ระดับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะในแต่ละวิทยฐานะ

เกณฑ์การให้คะแนน

โดยให้นำคะแนนรวมมาเป็นคะแนนระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน

ส่วนที่ ๒ การพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การปฏิบัติงาน (๑๐ คะแนน)

การประเมินองค์ประกอบที่ ๑ ตอนที่ ๒ คะแนนรวม ๔๐ คะแนน ซึ่งมีรายการประเมิน ๒ รายการ รายการละ ๒๐ คะแนน โดยมีระดับการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับการประเมิน

ให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเอง และให้ผู้บังคับบัญชาประเมิน โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ในช่องคะแนน

(๑) คะแนน ๑ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวังมาก

(๒) คะแนน ๒ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

(๓) คะแนน ๓ หมายถึง ปฏิบัติได้ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

(๔) คะแนน ๔ หมายถึง ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

หมายเหตุ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง หมายถึง ระดับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะในแต่ละวิทยฐานะ

เกณฑ์การให้คะแนน

(๑) การประเมินตอนที่ ๒ กำหนดให้มีเกณฑ์การให้คะแนนระดับคุณภาพ ๔ ระดับ คือ ระดับ ๔ ระดับ ๓ ระดับ ๒ และระดับ ๑ ในแต่ละระดับคุณภาพกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

ระดับ	คะแนนเต็ม ๑๐	คะแนนเต็ม ๒๐
๔	๓๐.๐๐	๒๐.๐๐
๓	๗.๕๐	๑๕.๐๐
๒	๕.๐๐	๑๐.๐๐
๑	๒.๕๐	๕.๐๐

(๒) ให้นำคะแนนรวมแปลงเป็นคะแนนระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน ดังนี้

$$\text{คะแนนประเมิน} = \frac{\text{คะแนนรวม} \times ๑๐}{๔๐}$$

๒. การดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (๗๐ คะแนน) ให้ดำเนินการ ดังนี้

- ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม) ให้ผู้บังคับบัญชาตามที่กำหนดในข้อ ๑๐ แห่งมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นผู้ประเมิน

- ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน) ให้ผู้บังคับบัญชาตามที่กำหนดในข้อ ๑๐ แห่งมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ นำผลการประเมินการพัฒนางาน ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการ หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ มาใช้ในการพิจารณา เลื่อนเงินเดือน โดยนำผลการประเมินดังกล่าวมาบันทึกเป็นผลการประเมินในตอนต้นที่ ๑ ส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒ โดยไม่ต้องประเมินใหม่

การปฏิบัติงาน	รายละเอียด	ผลการประเมินตนเอง					ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา						
		ระดับ				คะแนน	ระดับ				คะแนน		
		๑	๒	๓	๔		๑	๒	๓	๔			
๕.๒ การนำความรู้ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนา การบริหารจัดการสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา	มีการนำความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีการปฏิบัติจริง มีการติดตามประเมินผล และมีรายงานผลการใช้นวัตกรรมการบริหาร และนำผลไปปรับปรุง												
คะแนนรวม													

ส่วนที่ ๒ การพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การปฏิบัติงาน (๑๐ คะแนน)

การปฏิบัติงานรายละเอียด	ผลการประเมินตนเอง					ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา							
	ระดับ				คะแนน	ระดับ				คะแนน			
	๑	๒	๓	๔		๑	๒	๓	๔				
๑. วิธีดำเนินการ (๒๐ คะแนน) พิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ													
๒. ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่คาดหวัง (๒๐ คะแนน) ๒.๑ เชิงปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วน ตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้													
๒.๒ เชิงคุณภาพ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครู สถานศึกษา ได้ตามข้อตกลง													
คะแนนรวม													
แปลงคะแนนรวมเป็นคะแนนระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษาที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน (โดยนำคะแนนรวมที่ได้มาคูณกับ ๑๐ แล้วหารด้วย ๔๐)													

ตอนที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (๓๐ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ผลการประเมินตนเอง	ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา
๑	มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อาศัยหรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์	๕		
๒	การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	๕		
๓	มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ	๕		
๔	การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	๕		
๕	การมีจิตสำนึกดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ และรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม	๕		
๖	การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม	๕		
คะแนนรวม		๓๐		

ตอนที่ ๓ การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
ตอนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	๗๐	
ตอนที่ ๒ การประเมินการประพฤติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	๓๐	
คะแนนรวม	๑๐๐	
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	

ตอนที่ ๔ ผลการประเมิน

๔.๑ ผลการประเมินตนเอง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าได้ประเมินตนเองตรงตามเอกสารหลักฐานที่มีอยู่จริง

(ลงชื่อ).....ผู้รับการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

๕.๒ ผลการประเมินของผู้ประเมิน

- ดีเด่น (ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป)
- ดีมาก (ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙)
- ดี (ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙)
- พอใช้ (ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙)
- ปรับปรุง (ร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา)

ความเห็น.....

.....

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

ตอนที่ ๕ การรับทราบผลการประเมิน

๕.๑ ผู้รับการประเมิน

- ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว

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

๕.๒ ผู้ประเมิน

- ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบแล้ว
- ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... แล้ว
แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ

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

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

ตอนที่ ๖ ความเห็น

๖.๑ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น

มีความเห็นต่างดังนี้.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

๖.๒ ความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น

มีความเห็นต่างดังนี้.....

.....

คะแนนที่ควรได้รับร้อยละ.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่งประธานคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

วันที่.....

๖.๓ ความเห็นของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เห็นด้วยกับผลการประเมินของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

มีความเห็นต่างดังนี้.....

.....

คะแนนที่ควรได้รับร้อยละ.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่งนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วันที่.....

คำชี้แจง

๑. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (๗๐ คะแนน)

ส่วนที่ ๑ การพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๖๐ คะแนน)

การประเมินตอนที่ ๑ ส่วนที่ ๑ คะแนนรวม ๖๐ คะแนน มีด้วยกัน ๕ ด้าน ๑๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ ด้านที่ ๑ ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ๖ ตัวชี้วัด ด้านที่ ๒ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ๓ ตัวชี้วัด และด้านที่ ๓ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ๒ ตัวชี้วัด ด้านที่ ๔ ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ๒ ตัวชี้วัด และด้านที่ ๕ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ๒ ตัวชี้วัด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับการประเมิน

ให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเอง และให้ผู้บังคับบัญชาประเมิน โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับ และให้ใส่คะแนนในช่องคะแนน ดังนี้

(๑) ระดับ ๑ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวังมาก คิดเป็น ๑ คะแนน

(๒) ระดับ ๒ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น ๒ คะแนน

(๓) ระดับ ๓ หมายถึง ปฏิบัติได้ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น ๓ คะแนน

(๔) ระดับ ๔ หมายถึง ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น ๔ คะแนน

หมายเหตุ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง หมายถึง ระดับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะในแต่ละวิทยฐานะ

เกณฑ์การให้คะแนน

โดยให้นำคะแนนรวมมาเป็นคะแนนระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน

ส่วนที่ ๒ การพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การปฏิบัติงาน (๑๐ คะแนน)

การประเมินองค์ประกอบที่ ๑ ตอนที่ ๒ คะแนนรวม ๔๐ คะแนน ซึ่งมีรายการประเมิน ๒ รายการ รายการละ ๒๐ คะแนน โดยมีระดับการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับการประเมิน

ให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเอง และให้ผู้บังคับบัญชาประเมิน โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ในช่องคะแนน

(๑) คะแนน ๑ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวังมาก

(๒) คะแนน ๒ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง

(๓) คะแนน ๓ หมายถึง ปฏิบัติได้ตามระดับที่คาดหวัง

(๔) คะแนน ๔ หมายถึง ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับที่คาดหวัง

หมายเหตุ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง หมายถึง ระดับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะในแต่ละวิทยฐานะ

เกณฑ์การให้คะแนน

(๑) การประเมินตอนที่ ๒ กำหนดให้มีเกณฑ์การให้คะแนนระดับคุณภาพ ๔ ระดับ คือ ระดับ ๔ ระดับ ๓ ระดับ ๒ และระดับ ๑ ในแต่ละระดับคุณภาพกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

ระดับ	คะแนนเต็ม ๑๐	คะแนนเต็ม ๒๐
๔	๑๐.๐๐	๒๐.๐๐
๓	๗.๕๐	๑๕.๐๐
๒	๕.๐๐	๑๐.๐๐
๑	๒.๕๐	๕.๐๐

(๒)ให้นำคะแนนรวมแปลงเป็นคะแนนระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษาที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน ดังนี้

$$\text{คะแนนประเมิน} = \frac{\text{คะแนนรวม} \times ๑๐}{๔๐}$$

๒. การดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (๗๐ คะแนน) ให้ดำเนินการ ดังนี้

- ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม) ให้ผู้บังคับบัญชาตามที่กำหนดในข้อ ๑๐ แห่งมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นผู้ประเมิน

- ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน) ให้ผู้บังคับบัญชาตามที่กำหนดในข้อ ๑๐ แห่งมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ นำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ มาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยนำผลการประเมินดังกล่าวมาบันทึกเป็นผลการประเมินในตอนต้นที่ ๑ ส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒ โดยไม่ต้องประเมินใหม่

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
สายงานการสอน ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม))

ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน))

ชื่อผู้รับการประเมิน..... ตำแหน่งครูผู้ช่วย
 เงินเดือน.....บาท สถานศึกษา (โรงเรียน/ศพด.)
 สังกัด (อบจ./เทศบาล/อบต.)สอนระดับชั้น.....
 วิชา.....ชั่วโมงการสอน.....ชั่วโมง/สัปดาห์
 จำนวนวันลาในรอบการประเมิน.....วัน ประกอบด้วย (๑) ลาป่วย.....วัน (๒) ลากิจ.....วัน
 ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....

ตอนที่ ๑ สรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนประเมินตนเอง	คะแนนประเมินของผู้บังคับบัญชา
องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๗๐		
องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	๓๐		
คะแนนรวม	๑๐๐		

ตอนที่ ๒ ผลการประเมิน

๒.๑ ผลการประเมินตนเอง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าได้ประเมินตนเองตามความเป็นจริง

(ลงชื่อ).....ผู้รับการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

๒.๒ ผลการประเมินและความเห็นของผู้ประเมิน

๒.๒.๑ ผลการประเมิน มี ๕ ระดับ ดังนี้

- ดีเด่น (ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป)
- ดีมาก (ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙)
- ดี (ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙)
- พอใช้ (ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙)
- ปรับปรุง (ร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา)

๒.๒.๒ ความเห็นของผู้ประเมิน

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

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ตอนที่ ๓ การรับทราบผลการประเมิน

๓.๑ ผู้รับการประเมิน

- ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว

(ลงชื่อ).....ผู้รับการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

๓.๒ ผู้ประเมิน

- ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบแล้ว
- ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... แล้ว
แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

(ลงชื่อ).....พยาน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ตอนที่ ๔ ความเห็น

๔.๑ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น

มีความเห็นต่างดังนี้.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

๔.๒ ความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น

มีความเห็นต่างดังนี้.....

คะแนนที่ควรได้รับร้อยละ.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่งประธานคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

วันที่.....

๔.๓ ความเห็นของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เห็นด้วยกับผลการประเมินของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

มีความเห็นต่างดังนี้.....

คะแนนที่ควรได้รับร้อยละ.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่งนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วันที่.....

หมายเหตุ

ตอนที่ ๑ สรุปผลการประเมิน

ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง, การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา, การปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบที่ ๑ให้นำมาจากแบบประเมินองค์ประกอบที่ ๑ โดยนำคะแนนจากระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบที่ ๒ให้นำมาจากแบบประเมินองค์ประกอบที่ ๒ โดยนำคะแนนจากระดับความสำเร็จการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบที่ ๓ให้นำมาจากแบบประเมินองค์ประกอบที่ ๓ โดยนำคะแนนจากการประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ตอนที่ ๒ ผลการประเมิน

ผู้รับการประเมินลงนามรับรองการประเมินตนเอง และผู้ประเมินลงความเห็นการประเมิน

ตอนที่ ๓ การรับทราบผลการประเมิน

ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมิน และผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ตอนที่ ๔ ความเห็น

ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน และนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความเห็นต่อผลการประเมิน หากมีความเห็นต่างให้ระบุความเห็นต่าง พร้อมเหตุผลประกอบให้ชัดเจน

คำชี้แจง

การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สายงานการสอน ตำแหน่งครูผู้ช่วย

๑. ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๗๐ คะแนน)

การประเมินความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย ๓ ด้าน ๑๔ ตัวชี้วัด ได้แก่ ด้านที่ ๑ ด้านการจัดการเรียนรู้ ๗ ตัวชี้วัด, ด้านที่ ๒ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ๔ ตัวชี้วัด และด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ๓ ตัวชี้วัด รวมคะแนนทั้งหมด ๗๐ คะแนน โดยมีระดับการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับการประเมิน

ให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเอง และให้ผู้บังคับบัญชาประเมิน โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับ และให้ใส่คะแนนในช่องคะแนน ดังนี้

(๑) ระดับ ๑ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น ๑ คะแนน

(๒) ระดับ ๒ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น ๒ คะแนน

(๓) ระดับ ๓ หมายถึง ปฏิบัติได้ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น ๓ คะแนน

(๔) ระดับ ๔ หมายถึง ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น ๔ คะแนน

หมายเหตุ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง หมายถึง ระดับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ครูผู้ช่วย

เกณฑ์การให้คะแนน

โดยให้นำคะแนนรวมแปลงเป็นคะแนนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๗๐ คะแนน ดังนี้

$$\text{คะแนนประเมิน} = \frac{\text{คะแนนรวม} \times ๗๐}{๕๖}$$

๕๖

๒. ระดับความสำเร็จการประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (๓๐ คะแนน)

การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีรายการประเมิน ๑๐ รายการ โดยพิจารณาจากพฤติกรรมในการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับการประเมิน

ให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเอง และให้ผู้บังคับบัญชาประเมิน โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ในช่องคะแนน

(๑) คะแนน ๑ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวังมาก

(๒) คะแนน ๒ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

(๓) คะแนน ๓ หมายถึง ปฏิบัติได้ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

(๔) คะแนน ๔ หมายถึง ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

หมายเหตุ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง หมายถึง ระดับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ครูผู้ช่วย

เกณฑ์การให้คะแนน

โดยให้นำคะแนนรวมแปลงเป็นคะแนนประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย และเกณฑ์ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

$$\text{คะแนนประเมิน} = \frac{\text{คะแนนรวม} \times 30}{40}$$

แบบข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
สายงานการสอน ตำแหน่งครูผู้ช่วย

รอบการประเมินที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม

รอบการประเมินที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

ผู้จัดทำข้อตกลง

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

ประเภทห้องเรียนที่จัดการเรียนรู้ (สามารถระบุได้มากกว่า ๑ ประเภทห้องเรียน ตามสภาพการจัดการเรียนรู้/
การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ จริง)

- ห้องเรียนวิชาสามัญหรือวิชาพื้นฐาน
- ห้องเรียนปฐมวัย
- ห้องเรียนการศึกษาพิเศษ
- ห้องเรียนสายวิชาชีพ

ข้าพเจ้าขอแสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครูผู้ช่วย ซึ่งเป็นตำแหน่ง
ที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี ไว้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วย

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

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

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

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

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

ฯลฯ

๑.๒ งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

๑.๓ งานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

๑.๔ งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

๒. งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วย

ให้ระบุรายละเอียดของงานที่จะปฏิบัติในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยอาจะระบุระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการด้วยก็ได้

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนา ตามข้อตกลงใน ๑ รอบ การประเมิน (ปีประจวบ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (ปีประจวบ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนาขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ปีประจวบ)
<p>๑. ด้านการจัดการเรียนรู้</p> <p>ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ การศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนา การเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน และการอบรม และพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน</p>			
<p>๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้</p> <p>ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชา การดำเนินการตามระบบ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การปฏิบัติงาน วิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา และการประสานความร่วมมือกับ ผู้ปกครอง ภาครีหรือข่าย และหรือ สถานประกอบการ</p>			

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการ พัฒนาตามข้อตกลง ใน ๑ รอบการประเมิน (ไปรตระบุ)	ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงานตามข้อตกลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับผู้เรียน (ไปรตระบุ)	ตัวชี้วัด (Indicators) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่แสดงให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนาสูงขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น (ไปรตระบุ)
<p>๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึง การพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ภูมิร่วมในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัด การเรียนรู้และการนำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัด การเรียนรู้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้</p>			

หมายเหตุ

๑. รูปแบบการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามบริบท และสภาพการจัดการเรียนรู้ของแต่ละสถานศึกษา โดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี และครูผู้ช่วย ผู้จัดทำข้อตกลง

๒. งาน (Tasks) ที่เสนอเป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน ต้องเป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และให้นำเสนอรายวิชาหลักที่ทำการสอน โดยเสนอในภาพรวมของรายวิชาหลักที่ทำการสอนทุกระดับชั้น ในกรณีที่สอนหลายรายวิชา สามารถเลือกรายวิชาใดวิชาหนึ่งได้ โดยจะต้องแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้ประเมินสามารถประเมินได้ ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สายงานการสอน ตำแหน่งครูผู้ช่วย

๓. การพัฒนางานตามข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ให้มีความสำคัญกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Outcomes) และตัวชี้วัด (Indicators) ที่เป็นรูปธรรม และการประเมินของผู้บังคับบัญชา ในฐานะผู้ประเมินให้ดำเนินการประเมินจากการปฏิบัติงานจริง สภาพการจัดการเรียนรู้ในบริบทของแต่ละสถานศึกษา และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากการพัฒนางาน ตามข้อตกลงเป็นสำคัญ โดยไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา

ผู้จัดทำข้อตกลงซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ต้องแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา จากหน้าที่และความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมากขึ้น

งานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา เรื่อง

๑. หลักการ เหตุผล/ที่มา/สภาพปัญหา ฯลฯ

๒. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จ

๓. ผลลัพธ์การพัฒนาคาดหวัง

๓.๑ เชิงปริมาณ

๓.๒ เชิงคุณภาพ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ผู้จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับการพัฒนางาน

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

ความเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี

() เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับการพัฒนางาน

() ไม่เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับการพัฒนางาน โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปแก้ไข

และเสนอเพื่อพิจารณาอีกครั้ง ดังนี้

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

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