



คู่มือประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนไผ่ยาวิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๖
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ



ประกาศโรงเรียนมัธยมวิทยา

เรื่อง การใช้คู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

.....

ตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗ / ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โรงเรียนมัธยมวิทยา จึงได้จัดทำคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยได้ดำเนินการเสนอร่างคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อที่ประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมวิทยา เมื่อวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุมโสตทัศนศึกษา โรงเรียนมัธยมวิทยา เพื่อร่วมกันพิจารณาปรับแก้ไข ซึ่งบัดนี้ไม่มีข้อเสนอสําหรับการปรับร่างแก้ไขใด ๆ จากผู้เข้าร่วมประชุม

ดังนั้นทางโรงเรียนมัธยมวิทยาจึงขอประกาศการใช้คู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป ดังมีรายละเอียดตามแนบท้ายประกาศนี้ต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๒

ลงชื่อ

(นายพิเศษ ถาแหล่ง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวิทยา

คำนำ

คู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ตามแนวทางหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ ประกอบด้วย หลักเกณฑ์วิธีการ วัตถุประสงค์ของการประเมิน รายการประเมิน ระดับผลการประเมิน แนวทางการประเมินผล และตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผล

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

โรงเรียนไม้อายวิทยาคม

๒ กันยายน ๒๕๖๒

สารบัญ

หน้า

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการ	๑
๒. วัตถุประสงค์ของการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	๒
๓. รายการประเมินผลการปฏิบัติงานและน้ำหนักคะแนน	๓
๔. ระดับผลการประเมิน	๔
๕. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๕
๕.๑ ปฏิทินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๖
๕.๒ ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมวิทยาคม	๖
ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๙
- องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	๙
- องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	๑๕
ภาคผนวก	๑๙
นิยามศัพท์	๒๐

คู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนไม่য়াวิทยาาคม

ตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการ

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๙ (๔) และ มาตรา ๗๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับข้อ ๗ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

- ๑) หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป
- ๒) ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสม และปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
- ๓) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ดังนี้
 - (๑) การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ
 - (๒) การพัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
 - (๓) การให้รางวัลจูงใจ
 - (๔) การให้ออกจากราชการ
 - (๕) การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ
- ๔) การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ ดังนี้
 - ครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป
 - ครั้งที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน
- ๕) องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี ๒ องค์ประกอบ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน

ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ๗๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ

วิชาชีพ ๓๐ คะแนน

ระดับผลการประเมินมี ๕ ระดับ ดังนี้

ดีเด่น	ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป
ดีมาก	ร้อยละ ๘๐.๐๐ – ๘๙.๙๙
ดี	ร้อยละ ๗๐.๐๐ – ๗๙.๙๙
พอใช้	ร้อยละ ๖๐.๐๐ – ๖๙.๙๙
ปรับปรุง	ร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา

- ๖) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ใช้ตามแบบที่ ก.ค.ศ.กำหนด
- ๗) ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมิน ทั้งนี้ให้พิจารณาจากข้อตกลงของส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา มาตรฐานและภาระงานขั้นต่ำที่ได้มีการจัดทำและกำหนดไว้
- ๘) การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำเนินการดังต่อไปนี้
- ๑) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน
 - ๒) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงแนวทางการดำเนินการประเมินตามข้อตกลงและกำหนดพฤติกรรมการประเมินให้ทราบโดยทั่วกัน
 - ๓) ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองตามแบบที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยประเมินจากเอกสารหลักฐานที่มีอยู่จริง และเสนอต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณา
 - ๔) ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและบันทึกผลการประเมินไว้
 - ๕) ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง พัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามข้อตกลงก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน
 - ๖) ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินพร้อมความเห็นให้ผู้รับการประเมินทราบ
 - ๗) ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น และดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น
- ๙) ให้ส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานการศึกษา แล้วแต่กรณีดำเนินการให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินของผู้รับการประเมิน เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ฯ ในข้อ ๓

สำหรับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการจัดเก็บไว้อย่างน้อยสองรอบการประเมิน

- ๑๐) การนำผลการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การให้รางวัลจูงใจ การให้ออกจากราชการ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ ให้หน่วยงานที่จะนำผลการประเมินไปใช้ กำหนดรายละเอียดให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น
- ๑๑) กรณีที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

๒. วัตถุประสงค์ของการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

๑. เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
๒. เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน, การพัฒนาและแก้ไขการปฏิบัติงานในหน้าที่, การให้ออกจากราชการ, การให้รางวัลจูงใจ
๓. เพื่อให้เกิดการพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานในหน้าที่

๓. รายการประเมินผลการปฏิบัติงานและน้ำหนักคะแนน คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน
องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ๗๐ คะแนน

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม
๑	ด้านการจัดการเรียนการสอน	๔๕
	๑.๑ การสร้างหรือการพัฒนาหลักสูตร	๕
	๑.๒ การจัดการเรียนรู้	๒๕
	๑.๒.๑ การออกแบบหน่วยการเรียนรู้	(๕)
	๑.๒.๒ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ / แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) / แผนการสอนรายบุคคล (IIP)	(๕)
	๑.๒.๓ กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้	(๕)
	๑.๒.๔ คุณภาพผู้เรียน	(๑๐)
	๑.๒.๔.๑ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน	(๕)
	๑.๒.๔.๒ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	(๕)
	๑.๓ การสร้างหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้	๕
	๑.๔ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	๕
	๑.๕ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัยเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	๕
๒	ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	๑๐
	๒.๑ การบริหารจัดการชั้นเรียน และการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ	๕
	๒.๒ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือแก่นักเรียน	๕
๓	ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	๑๐
	๓.๑ การพัฒนาตนเอง	๕
	๓.๒ การพัฒนาวิชาชีพ	๕
๔	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๕
คะแนนรวม		๗๐

องค์ประกอบที่ ๒ การปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ๓๐ คะแนน

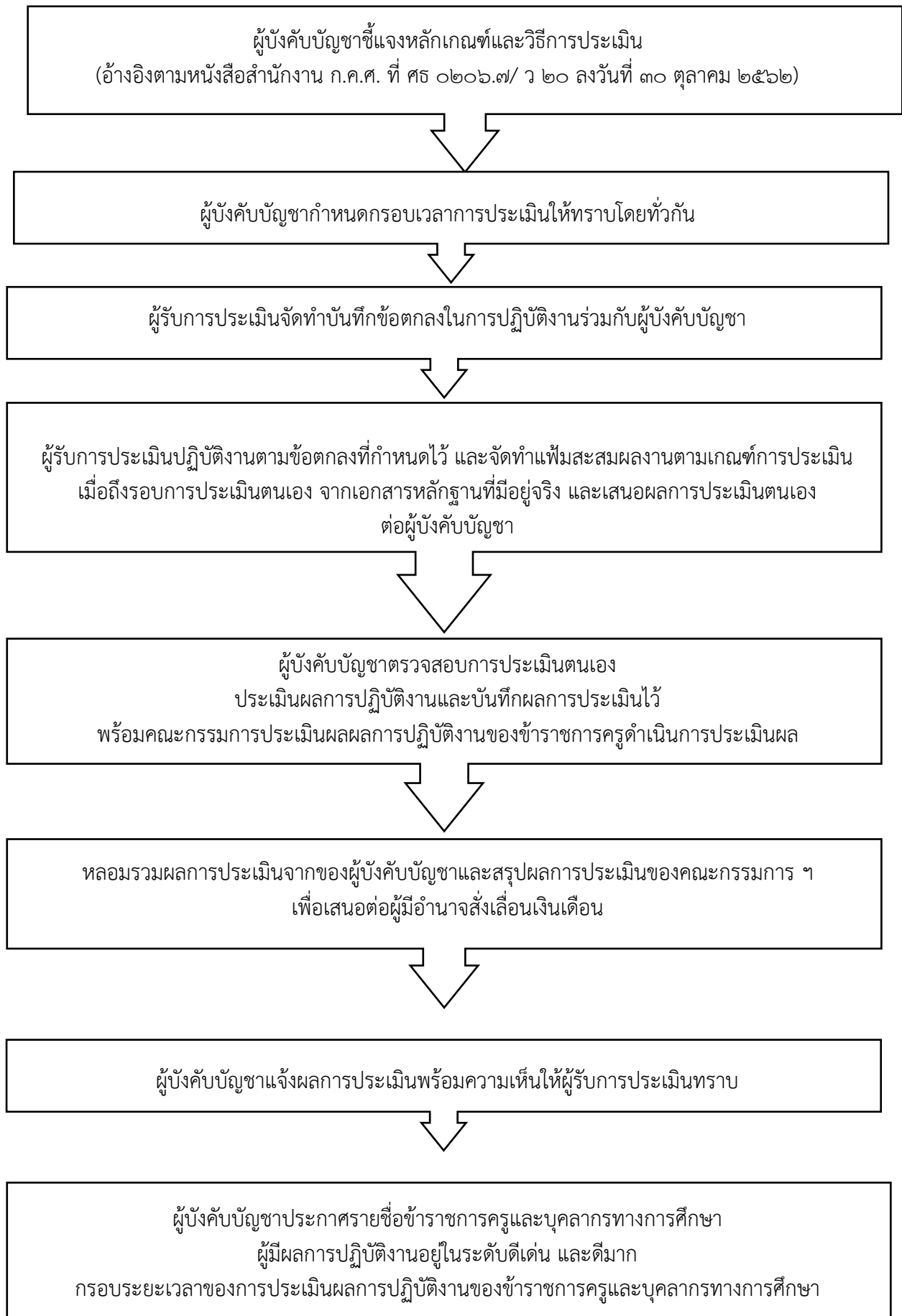
ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม
๑	มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อาศัยหรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตนเพื่อแสวงหาประโยชน์	๕
๒	การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	๕
๓	มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ	๕
๔	การมีจิตสำนึกที่ดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ	๕
๕	การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	๕
๖	การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม	๕
คะแนนรวม		๓๐

๔. ระดับผลการประเมิน

ระดับผลการประเมินมี ๕ ระดับ ดังนี้

ดีเด่น	ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป
ดีมาก	ร้อยละ ๘๐.๐๐ – ๘๙.๙๙
ดี	ร้อยละ ๗๐.๐๐ – ๗๙.๙๙
พอใช้	ร้อยละ ๖๐.๐๐ – ๖๙.๙๙
ปรับปรุง	ร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา

๕. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



๕.๑ ปฏิทินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ช่วงเวลา	รายการ
ภายในเดือนแรก ของครึ่งปีงบประมาณ	- ชี้แจงทำความเข้าใจกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
ภายในเดือนแรก ของครึ่งปีงบประมาณ	- ทำข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมิน
ภายในไตรมาสแรก ของครึ่งปีงบประมาณ	- ชี้แจงแนวทางการดำเนินการประเมินตามข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมิน
ตลอดครึ่งปีงบประมาณ ที่จะประเมิน	- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการปฏิบัติงานตามข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมินตามองค์ประกอบของการประเมินทั้ง ๒ ตอน และจัดทำแฟ้มสะสมผลงานตามเกณฑ์การประเมิน ตอนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตอนที่ ๒ การปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ - ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง พัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามข้อตกลง
ภายในเดือนสุดท้าย ของครึ่งปีงบประมาณ	- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการประเมินตนเองตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด
ภายในเดือนสุดท้าย ของครึ่งปีงบประมาณ	- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดแสดงเอกสารหลักฐานแฟ้มสะสมผลงานเพื่อรับการประเมินจากผู้บังคับบัญชา
ภายในเดือนสุดท้าย ของครึ่งปีงบประมาณ	- ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการ ฯ ประเมินผลการปฏิบัติงาน
ภายในเดือนสุดท้าย ของครึ่งปีงบประมาณ	- เสนอผลการประเมินไปยังผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน
ภายใน ๓ วันทำการ เมื่อได้รับแจ้งจาก ผู้มีอำนาจสั่ง เลื่อนเงินเดือน	- ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินพร้อมความเห็นให้ผู้รับการประเมินทราบ - ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก

*** หมายเหตุ อาจมีการปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

๕.๒ ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนไมยราวิเทศ

๕.๒.๑ ผู้รับการประเมินทุกคนเขียน “รายงานผลการปฏิบัติงาน” โดยยึดประเด็นการเขียน
รายงานตามประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
รายงานสอน **รายละเอียดตามประกาศโรงเรียนไมยราวิเทศ** เรื่อง เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
ข้าราชการครู (ตามวงรอบของการประเมินในแต่ละครั้ง) โดยใช้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดผลตามปีงบประมาณ
ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

และจัดทำเอกสารหลักฐานอ้างอิง ร่องรอยที่สะท้อนให้เห็นผลการปฏิบัติงานตามประเด็นการประเมิน ให้เห็นภาพชัดเจนที่สุด พร้อมนำเสนอข้อมูลทั้งหมดต่อผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามวันเวลา และสถานที่ตามที่ทางผู้บังคับชื่ากำหนด

๕.๒.๒ ผู้รับการประเมินทุกคนประเมินตนเองตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด (ตามเอกสารสิ่งที่ ส่งมาด้วย ๒ ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. ๐๒๐๖.๗/ ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑)

๕.๒.๓ ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยมี องค์ประกอบของคณะกรรมการ ดังต่อไปนี้

(๑) หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน จำนวน ๔ คน

(๒) ผู้แทนข้าราชการครูที่มาจาก การเลือกกันเองของข้าราชการครูทั้งหมดที่มีอยู่ทั้งนี้โดย วิธีการลงคะแนนแบบลับ จำนวน ๑ คน ที่มีใช้กรรมการตามข้อ (๑)

(๓) ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งกรรมการตามข้อ (๑) จำนวน ๑ คน ทำหน้าที่เป็นประธาน คณะกรรมการ และ จำนวน ๑ คน ทำหน้าที่เป็นรองประธานคณะกรรมการ

(๔) ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งข้าราชการครูในสถานศึกษา จำนวน ๑ คน ทำหน้าที่เป็นเลขานุการ คณะกรรมการ

๕.๒.๔ คณะกรรมการประเมินผลผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ดำเนินการพิจารณาตรวจสอบ คุณสมบัติของข้าราชการครู ตามข้อ ๑๐ ข้อ ๑๑ ข้อ ๑๒ และ ข้อ ๑๓ แห่ง กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๑ และดำเนินการประเมินผลผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูทั้งหมด เว้นแต่การประเมินตนเอง โดยยึดองค์ประกอบ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน เป้าหมาย เกณฑ์ การให้ คะแนน ตามตามแนวทางของแบบประเมินผลผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานสอน ที่ ก.ค.ศ. กำหนด (ตามเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. ๐๒๐๖.๗/ ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑) ซึ่งได้ปรับแก้ไขรูปแบบให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของ คณะกรรมการแล้วเสนอผลการดำเนินการทั้งหมดต่อผู้บังคับบัญชา

๕.๒.๕ การคิดคะแนนผลการประเมินของข้าราชการครูแต่ละคนตามผลการประเมินของคณะกรรมการ ประเมินผลผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ให้ดำเนินการโดยนำผลการประเมินของคณะกรรมการทุกคนมา หาค่าเฉลี่ย

๕.๒.๖ ผู้บังคับบัญชาดำเนินการประเมินข้าราชการครูทั้งหมดที่มีอยู่โดยใช้แบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด (ตามเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. ๐๒๐๖.๗/ ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑) โดยประเมินพร้อมกับคณะกรรมการ ๗ ตามข้อ ๕.๒.๓

๕.๒.๗ ให้ผู้บังคับบัญชาหลอมรวมคะแนนผลการประเมินตามข้อ ๕.๒.๕ และข้อ ๕.๒.๖ เพื่อใช้เป็นผล การประเมินของ ผู้บังคับบัญชา ตามข้อ ๔ วรรคหนึ่ง แห่งกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วย การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ครูและ บุคลากร ทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๑ ให้ดำเนินการโดยนำคะแนนผลการประเมินของข้าราชการครู แต่ละคนจากคณะกรรมการ ๗ ตาม ข้อ ๕.๒.๕ และ จากผู้บังคับบัญชาตาม ข้อ ๕.๒.๖ มารวมกันแล้วคิดหา ค่าเฉลี่ย เพื่อใช้เป็นผลการประเมินของผู้บังคับชื่ ตามข้อ ๔ วรรคหนึ่ง แห่งกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๑ ทั้งนี้หาก

ผลการประเมินของข้าราชการครูโดยรวมแล้วมีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องเลื่อน เงินเดือน ตามประกาศของสำนักเขตพื้นที่การศึกษา เรื่อง ประกาศร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ในสังกัดในแต่ละครั้งของการเลื่อนเงินเดือน หรือประกาศที่เกี่ยวข้องกับร้อยละของการเลื่อน เงินเดือน แต่ปรากฏว่าจำนวนเงินที่โรงเรียนได้รับการจัดสรรมาไม่เพียงพอสำหรับการเลื่อนเงินเดือนให้กับ

ข้าราชการครูในครั้งนี้นำให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาปรับลดคะแนนเฉลี่ยของข้าราชการครูทุกคนลงมาในอัตราจำนวนที่เท่ากันจนกว่าจะสามารถเลื่อนเงินเดือนให้กับข้าราชการครูได้

เมื่อดำเนินการตามวรรคสองแล้ว พบว่ามีจำนวนเงินเหลืออยู่แต่จำนวนเงินที่เหลืออยู่ต้องไม่เกินหลักสิบ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาในการเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการครูคนใด ๆ ก็ได้ตามความเหมาะสมและสภาพของผลงานที่ปรากฏอันที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนโดยให้ระบุเหตุผลประกอบไว้กับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้นั้น พร้อมปรับระดับคะแนนเฉลี่ยให้สอดคล้องกับจำนวนเงินที่พิจารณาเลื่อนให้

๕.๒.๘ เมื่อดำเนินการแล้วให้เสนอผลการประเมินไปยังผู้มีอำนาจต่อไป

๖. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตำแหน่งพนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ให้ใช้คู่มือนี้ โดยอนุโลม

๗. ให้ผู้อำนวยการโรงเรียนไม้อ่าววิทยาคม เป็นผู้พิจารณาความขัดแย้ง และวินิจฉัยความขัดแย้งของคู่มือนี้

ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

องค์ประกอบที่ ๑

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน(๗๐ คะแนน)

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การประเมิน	หลักฐาน ร่องรอย
๑. ด้านการจัดการเรียนการสอน		
๑.๑ การสร้างหรือการพัฒนาหลักสูตร	ระดับ ๕ มีการบันทึกผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำผลไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	๑. เอกสารการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด ๒. รายวิชาที่สอน ๓. หน่วยการเรียนรู้ ๔. หลักฐานการประเมินผลการใช้หลักสูตร ๕. หลักฐานอื่นๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ มีการนำไปใช้กับผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษาได้เหมาะสม	
	ระดับ ๓ มีหน่วยการเรียนรู้ โดยครอบคลุมเนื้อหาของหลักสูตร	
	ระดับ ๒ มีการทำมาตรฐานรายวิชาหรือคำอธิบายรายวิชา	
	ระดับ ๑ มีการวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	
๑.๒ การจัดการเรียนรู้ ๑.๒.๑ การออกแบบหน่วยการเรียนรู้	ระดับ ๕ มีการประเมินผลการใช้หน่วยการเรียนรู้และนำผลการประเมินมาปรับปรุง	๑. หน่วยการเรียนรู้ของรายวิชาที่สอน ๒. หลักฐานการประเมินผลการใช้หน่วยการเรียนรู้ ๓. หลักฐานอื่นๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ มีการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้	
	ระดับ ๓ มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีวิธีการปฏิบัติที่หลากหลาย	
	ระดับ ๒ มีหน่วยการเรียนรู้สอดคล้องกับผู้เรียน บริบทของสถานศึกษา/ ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน	
	ระดับ ๑ มีการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับรายวิชา	
๑.๒.๒ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ / แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) / แผนการสอนรายบุคคล (IIP)	ระดับ ๕ มีบันทึกหลังสอนและนำผลมาพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้	๑. หลักฐานเอกสารการวิเคราะห์ผู้เรียน ๒. แผนการจัดการเรียนรู้ฯ ๓. หลักฐานการใช้แผนการจัดการเรียนรู้และบันทึกหลังสอน ๓. หลักฐานและร่องรอยอื่นๆ เพิ่มเติม ที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้และผู้เรียน	
	ระดับ ๓ มีแผนการจัดการเรียนรู้ ที่มีองค์ประกอบครบถ้วนตามรูปแบบที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการต้นสังกัดกำหนดและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การประเมิน	หลักฐาน ร่องรอย
	ระดับ ๒ มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ และผู้เรียน	
	ระดับ ๑ มีกระบวนการวิเคราะห์ และการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล	
๑.๒.๓ กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้	ระดับ ๕ มีการนำผลประเมินมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพสูงขึ้น	๑. แผนการจัดการเรียนรู้ ๒. สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้ และ แหล่งการเรียนรู้ ๓. หลักฐานการประเมินผล การใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ ๔. หลักฐานอื่นๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ มีการประเมินผลการใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้	
	ระดับ ๓ มีการจัดการเรียนรู้ซึ่งมีการวัดผลประเมินผล ตามแผนการจัดการเรียนรู้	
	ระดับ ๒ มีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้	
	ระดับ ๑ มีการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบเทคนิค และเน้นกระบวนการ Active Learning	
๑.๒.๔ คุณภาพผู้เรียน ๑.๒.๔.๑ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน	ระดับ ๕ ผู้เรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ในรายวิชาที่สอนมีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการเป็นไปตามค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด**	๑. เอกสารหลักฐานแสดง ผลการเรียนรู้ของนักเรียน รายวิชาที่สอน / กลุ่มสาระการเรียนรู้ ๒. หลักฐานและร่องรอยอื่นๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ ผู้เรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ในรายวิชาที่สอนมีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการเป็นไปตามค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด	
	ระดับ ๓ ผู้เรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ในรายวิชาที่สอนมีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการเป็นไปตามค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด	
	ระดับ ๒ ผู้เรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๕ ในรายวิชาที่สอนมีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการเป็นไปตามค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด	
	ระดับ ๑ ผู้เรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ในรายวิชาที่สอนมีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการเป็นไปตามค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด	
๑.๒.๔.๒ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	ระดับ ๕ ผู้เรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ในรายวิชาที่สอนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด	๑. หลักฐานการจัดกิจกรรม ๒. แบบประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง ๓. หลักฐานและร่องรอยอื่นๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การประเมิน	หลักฐาน ร่องรอย
	ระดับ ๔ ผู้เรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ในรายวิชาที่สอนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด	
	ระดับ ๓ ผู้เรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในรายวิชาที่สอนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด	
	ระดับ ๒ ผู้เรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ในรายวิชาที่สอนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด	
	ระดับ ๑ ผู้เรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ในรายวิชาที่สอนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด	
๑.๓ การสร้างหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการ ศึกษาและแหล่งเรียนรู้	ระดับ ๕ มีการประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ แล้ว นำผลการประเมินมาปรับปรุง	๑. สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้
	ระดับ ๔ มีการสร้างหรือจัดทำสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้	๒. เอกสารหลักฐานการใช้ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ทางการศึกษาและแหล่ง เรียนรู้
	ระดับ ๓ มีการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ที่นำมาใช้ให้ สอดคล้องกับผู้เรียน	๓. เอกสารหลักฐานการ ประเมินและการปรับปรุง การใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้
	ระดับ ๒ มีการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ที่คัดเลือกแล้วมา ใช้ให้สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้	๔. หลักฐานและร่องรอย อื่นๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๑ มีการพิจารณาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ มาใช้ ในการจัดการเรียนรู้	
๑.๔ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้	ระดับ ๕ มีการนำผลการประเมินผลเครื่องมือ การวัด และประเมินผลไปใช้ในการพัฒนา เครื่องมือและพัฒนาผู้เรียน	๑. เครื่องมือที่ใช้ในการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ ๒. เอกสารหลักฐานการ ประเมินตามสภาพจริง
	ระดับ ๔ มีการประเมินผลเครื่องมือวัดผล และประเมินผล	๓. เอกสารหลักฐานการใช้ เครื่องมือวัดและประเมินผล
	ระดับ ๓ มีการใช้เครื่องมือวัดผล และประเมินผล	๔. เอกสารหลักฐานการสร้าง การประเมิน การปรับปรุง และการพัฒนาเครื่องมือ วัดผลและประเมินผล
	ระดับ ๑ มีการกำหนดเครื่องมือวัดผล และประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานการ เรียนรู้และตัวชี้วัด	๕. หลักฐานและร่องรอยอื่นๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การประเมิน	หลักฐาน ร่องรอย
<p>๑.๕ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์หรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผล ต่อคุณภาพผู้เรียน</p>	<p>ระดับ ๕ มีการรายงานและเผยแพร่</p>	<p>๑. เอกสารหลักฐาน การศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหาหรือความต้องการพัฒนาการเรียนรู้</p> <p>๒. เอกสารหลักฐานการ ดำเนินการวิจัยฯ</p> <p>๓. หลักฐานและร่องรอยอื่นๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง</p>
	<p>ระดับ ๔ มีการนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ที่กำหนดและมีการสรุปผลการแก้ปัญหาหรือ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน</p>	
	<p>ระดับ ๓ มีการดำเนินการแก้ปัญหา การจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน และบริบทของสถานศึกษา</p>	
	<p>ระดับ ๒ มีการออกแบบการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน</p>	
	<p>ระดับ ๑ มีการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน</p>	
<p>๒. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน</p>		
<p>๒.๑ การบริหารจัดการชั้นเรียน และการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ</p>	<p>ระดับ ๕ มีการบริหารจัดการชั้นเรียน ต้องเสริมแรงให้ผู้เรียน มีความมั่นใจในการพัฒนาตนเอง และเกิดแรงบันดาลใจ และมีระบบสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน หรือประจำวิชา การเข้าถึงและการใช้ระบบ สามารถใช้เป็นแบบอย่างที่ดีหรืออ้างอิงได้</p>	<p>๑. สภาพห้องเรียน</p> <p>๒. ป้ายแสดงนิทรรศการ ป้ายนิเทศ ป้ายแสดงผลงาน ผู้เรียน สื่ออุปกรณ์อื่นๆ</p> <p>๓. ข้อมูลเพื่อจัดทำ สารสนเทศ</p> <p>๔. สารสนเทศและเอกสาร ประจำชั้นเรียนหรือประจำ วิชา</p> <p>๕. หลักฐานการใช้ในการ เสริมสร้างและพัฒนาผู้เรียน</p> <p>๖. เอกสารหลักฐานแสดง การให้คำปรึกษา การจัดทำ ข้อมูลสารสนเทศใน สถานศึกษา</p> <p>๗. หลักฐานและร่องรอย อื่นๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง</p>
	<p>ระดับ ๔ มีการบริหารจัดการชั้นเรียน ต้องให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีการให้ คำปรึกษา การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชาใน สถานศึกษา</p>	
	<p>ระดับ ๓ มีการบริหารจัดการชั้นเรียน ต้องส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดกระบวนการคิด มีทักษะชีวิตการทำงานและมีการเข้าถึง และใช้ระบบสารสนเทศ และเอกสารประจำ ชั้นเรียนหรือประจำวิชาในการเสริมสร้าง และพัฒนาผู้เรียน</p>	
	<p>ระดับ ๒ มีการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องและผู้เรียนมี ความสุข และมีการดูแลและบริหารจัดการ สารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน หรือประจำวิชาให้ถูกต้องและทันสมัย</p>	

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การประเมิน	หลักฐาน ร่องรอย
	ระดับ ๑ มีการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีการจัดรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน หรือประจำวิชา	
๒.๒ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ระดับ ๕ มีผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนเห็นได้อย่างชัดเจน	๑. เอกสารหลักฐานแสดงข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน
	ระดับ ๔ มีโครงการ/กิจกรรมที่สร้างสรรค์ และหลากหลายในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	๒. โครงการ/กิจกรรมแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน
	ระดับ ๓ มีโครงการ/กิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนสอดคล้องกับปัญหาหรือความต้องการจำเป็นที่จะต้องดูแลช่วยเหลือนักเรียน	๓. เอกสารหลักฐานแสดงผลการดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
	ระดับ ๒ มีการบริหารจัดการข้อมูลในระบบสารสนเทศ	๔. หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๑ มีการจัดทำฐานข้อมูลของผู้เรียนตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	
๓. ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ		
๓.๑ การพัฒนาตนเอง	ระดับ ๕ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเครือข่ายวิชาการหรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	๑. เพิ่มเอกสารหลักฐานการพัฒนาตนเอง
	ระดับ ๔ มีการนำความรู้ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	๒. หลักฐานและร่องรอยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๓ มีการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเอง	
	ระดับ ๒ แผนพัฒนาตนเองมีความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา หรือส่วนราชการโดยความเห็นชอบของผู้บริหารสถานศึกษา	
	ระดับ ๑ มีแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะของตนเองและสภาพปัญหา หรือความต้องการจำเป็นในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	
๓.๒ การพัฒนาตนเอง	ระดับ ๕ มีการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้แบบยั่งยืน	๑. เอกสารหลักฐานแสดงการเข้าร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การประเมิน	หลักฐาน ร่องรอย
	ระดับ ๔ มีการนำนวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้มาจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน	๒. นวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้
	ระดับ ๒ มีการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กิจกรรมทางวิชาการในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	๓. เอกสารหลักฐานการนำนวัตกรรมมาจัดการเรียนรู้
	ระดับ ๑ มีการเข้าร่วมกลุ่มพัฒนาวิชาชีพครู	๔. เอกสารหลักฐานแสดงการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้
	ระดับ ๓ มีผลปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ได้ผลดี รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ	๕. หลักฐานและร่องรอยอื่นๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
๔. งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย (๕ คะแนน)	ระดับ ๕ มีการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย สามารถใช้เป็นตัวอย่างที่ดีได้	๑. เอกสารหลักฐานการมอบหมายงาน
	ระดับ ๔ มีการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีกระบวนการงานที่โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	๒. รายงานผลการดำเนินงาน
	ระดับ ๓ มีผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ผลดี รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ	๓. เอกสารหลักฐานแสดงเทคโนโลยีที่ใช้ปฏิบัติงาน
	ระดับ ๒ มีผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายถูกต้องตามระเบียบแบบแผน	๔. เอกสารหลักฐานการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย
	ระดับ ๑ มีการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	๕. หลักฐานและร่องรอยอื่นๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบที่ ๒
การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
(๓๐ คะแนน)

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การประเมิน	หลักฐาน ร่องรอย
๑. มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อาศัยหรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหาประโยชน์	ระดับ ๕ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนได้รับการยกย่อง ชมเชยและเป็นแบบอย่างที่ดี	๑. เอกสารหลักฐานแสดงถึงการมีความซื่อสัตย์สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ๒. เกียรติบัตรที่ได้รับการยกย่องชมเชย ๓. หลักฐานและร่องรอยอื่นๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนและได้รับการยกย่องชมเชย	
	ระดับ ๓ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ	
	ระดับ ๒ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	
	ระดับ ๑ ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย	
๒. การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	ระดับ ๕ มีวินัยในตนเองยอมรับและถือปฏิบัติตามกฎ กติกา มารยาท ขนบธรรมเนียมและแบบแผนอันดีงามของสังคมเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นผู้ดำเนินการเสริมสร้างพัฒนาผู้อื่นในด้านนี้	๑. เอกสารหลักฐานแสดงการมีวินัยในตนเอง และปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ๒. หลักฐานและร่องรอยอื่นๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ มีวินัยในตนเองยอมรับและถือปฏิบัติตามกฎ กติกา มารยาท ขนบธรรมเนียมและแบบแผนอันดีงามของสังคมเป็นแบบอย่างที่ดีและมีส่วนรวมในการเสริมสร้างพัฒนาผู้อื่นในด้านนี้	
	ระดับ ๓ มีวินัยในตนเองยอมรับและถือปฏิบัติตามกฎ กติกา มารยาท ขนบธรรมเนียมและแบบแผนอันดีงามของสังคมเป็นแบบอย่างที่ดี	
	ระดับ ๒ มีวินัยในตนเองยอมรับและถือปฏิบัติตามกฎ กติกา มารยาท ขนบธรรมเนียมและแบบแผนอันดีงามของสังคม	

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การประเมิน	หลักฐาน ร่องรอย
	ระดับ ๑ ยอมรับและถือปฏิบัติตามกฎ กติกา มารยาท ขนบธรรมเนียม และแบบแผนอันดีงามของสังคม	
๓. มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลา ให้แก่ทางราชการ	ระดับ ๕ ตรงต่อเวลา ปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมายได้สำเร็จและอุทิศเวลาอย่าง ต่อเนื่อง ได้รับการยกย่องชมเชย	๑. เอกสารหลักฐานแสดงถึง การมีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลา ให้แก่ทางราชการ ๒. เกียรติบัตรที่ได้รับการ ยกย่องชมเชย ๓. หลักฐานและร่องรอยอื่นๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ ตรงต่อเวลา ปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมายได้สำเร็จและอุทิศเวลาอย่าง ต่อเนื่อง	
	ระดับ ๓ ตรงต่อเวลาและปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและอุทิศเวลา	
	ระดับ ๒ ตรงต่อเวลาและปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย	
	ระดับ ๑ ปฏิบัติงานตามปกติ	
๔. การมีจิตสำนึกที่ดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมาย ผู้รับบริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ	ระดับ ๕ เอาใจใส่ ถ่ายทอดความรู้ หรือส่งเสริมการแสวงหาความรู้โดยไม่ บิดเบือน ปิดบัง หวังสิ่งตอบแทน ไม่เลือก ปฏิบัติ เกิดผลดีต่องานในหน้าที่ ให้ความ ร่วมมือกับประชาชน ชุมชน และได้รับการ ยกย่องโดยมีผลงานปรากฏอย่างต่อเนื่อง	๑. เอกสารหลักฐานแสดงถึง การมีจิตสำนึกที่ดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมาย ผู้รับบริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ ๒. เกียรติบัตรที่ได้รับการยก ย่องชมเชย ๓. หลักฐานและร่องรอยอื่นๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ เอาใจใส่ ถ่ายทอดความรู้ หรือส่งเสริมการแสวงหาความรู้โดยไม่ บิดเบือน ปิดบัง หวังสิ่งตอบแทน เกิดผลดีต่อ งานในหน้าที่ ให้ความร่วมมือกับประชาชน ชุมชน	
	ระดับ ๓ เอาใจใส่ ถ่ายทอดความรู้ หรือ ส่งเสริมการแสวงหาความรู้โดยไม่บิดเบือน ปิดบัง หวังสิ่งตอบแทน เกิดผลดีต่องาน ในหน้าที่ และได้รับการยกย่อง	
	ระดับ ๒ เอาใจใส่ถ่ายทอดความรู้ หรือ ส่งเสริมการแสวงหาความรู้โดยไม่บิดเบือน ปิดบัง หวังสิ่งตอบแทนและเกิดผลดีต่องาน ในหน้าที่	
	ระดับ ๑ เอาใจใส่ ถ่ายทอดความรู้ หรือ ส่งเสริมการแสวงหาความรู้โดยไม่บิดเบือน ปิดบัง หวังสิ่งตอบแทน	

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การประเมิน	หลักฐาน ร่องรอย
๕. การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	<p>ระดับ ๕ เข้าร่วมกิจกรรมของวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อม ไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน ได้รับการยกย่องชมเชยจากครูสภาองค์กรภายนอก หน่วยงานอื่น หรือหน่วยงานที่สูงกว่าระดับจังหวัด /เขตพื้นที่การศึกษา</p>	<p>๑. เอกสารหลักฐานแสดงถึงการรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ</p> <p>๒. เกียรติบัตรที่ได้รับการยกย่องชมเชย</p> <p>๓. หลักฐานและร่องรอยอื่นๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง</p>
	<p>ระดับคุณภาพ ๔ เข้าร่วมกิจกรรมของวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อม ไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน ได้รับการยกย่องชมเชยจากหน่วยงาน ระดับจังหวัด/เขตพื้นที่การศึกษา</p>	
	<p>ระดับคุณภาพ ๓ เข้าร่วมกิจกรรมของวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อม ไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน</p>	
	<p>ระดับคุณภาพ ๒ ประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ</p>	
	<p>ระดับคุณภาพ ๑ ไม่เคยถูกตักเตือนกรณีประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ</p>	

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การประเมิน	หลักฐาน ร่องรอย
๖. การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม	ระดับ ๕ มีน้ำใจ เสียสละ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จจนได้รับการยอมรับจากหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องของเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามขององค์กร สังคม สถานศึกษา รวมถึงกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมและประโยชน์สาธารณะ	๑. เอกสารหลักฐานแสดงถึงการมีการรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม ๒. เกียรติบัตรที่ได้รับ การยกย่องชมเชย ๓. หลักฐานและร่องรอยอื่นๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
	ระดับ ๔ มีน้ำใจ เสียสละ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ เข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามขององค์กร สังคม สถานศึกษา รวมถึงกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมและประโยชน์สาธารณะ	
	ระดับ ๓ มีน้ำใจ เสียสละทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ	
	ระดับ ๒ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ	
	ระดับ ๑ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	

ภาคผนวก

นิยามศัพท์

๑. การสร้างและหรือการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำและหรือพัฒนาหลักสูตรรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ โดยมีการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดเพื่อจัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ รวมทั้งมีการประเมินความสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้

๒. การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ หมายถึง การจัดทำและหรือพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับคำอธิบายรายวิชา ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ เหมาะสมกับผู้เรียน บริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่น มีกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยวิธีการปฏิบัติ โดยเลือกรูปแบบการจัดการเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ และประเมินผลหน่วยการเรียนรู้

๓. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ ตามหน่วยการเรียนรู้ เป็นการเตรียมการสอน หรือการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบและเป็นลายลักษณ์อักษร

๔. แผนการสอนรายบุคคล หมายถึง การกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้หรือการบำบัดฟื้นฟู เป็น การเตรียมการสอน หรือการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้หรือการบำบัดฟื้นฟูไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ และเป็นลายลักษณ์อักษร

๕. กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง วิธีการจัดการเรียนรู้ที่แยบยล โดยใช้เครื่องมือ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการอย่างหลากหลายที่มีประสิทธิภาพ บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้

๖. คุณภาพผู้เรียน หมายถึง ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดของสาระการเรียนรู้ มีสมรรถนะที่สำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตร

๗. การสร้างและการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การเลือก คัดสรร ใช้ สร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้

๘. การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศ ที่เป็นผลจากการจัดการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุง พัฒนา ตัดสินผลการเรียนรู้ ความก้าวหน้าและพัฒนาการ ของผู้เรียน ที่สะท้อนระดับคุณภาพของผู้เรียน โดยใช้วิธีการ เครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และหรือผลการเรียนรู้ และจุดประสงค์การเรียนรู้

๙. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ

๑๐. การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมสิ่งอำนวยความสะดวก จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม ที่ส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และเป็นผู้เสริมแรง ชี้แนะแนวทางให้ผู้เรียนศึกษา แสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ ปฏิบัติ และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง

๑๑. การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน หมายถึง การรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดทำและ ใช้สารสนเทศของผู้เรียนในระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยและมีความสุข ส่งเสริมให้ ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด มีทักษะชีวิต และทักษะการทำงาน อบรมบ่มนิสัย ให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่ดีงาม ปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๑๒. การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครูรายบุคคล โดยมีแผนพัฒนาตนเอง และดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา ศึกษา เอกสารทางวิชาการ ศึกษา ค้นคว้าจากสื่อ วิธีการอื่นๆ หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ

๑๓. การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู โดยการมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษา หรือระดับเครือข่าย แล้วประมวลความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการและวิชาชีพเป็น เอกสารทางวิชาการเช่น แบบฝึกประสบการณ์ , แบบฝึกทักษะ , บทความทางวิชาการ

๑๔. งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง งานอื่นใดที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้รับผิดชอบปฏิบัติงานเพิ่มเติมจากงานในหน้าที่ เช่น การปฏิบัติงานสนับสนุนในกลุ่มบริหาร การอยู่เวรประจำวัน การอยู่เวร – ยาม ฯลฯ

คณะผู้พิจารณารั้งครั้งที่ ๑

- | | | |
|-----------------|---------|-------------------------------------|
| ๑. นายพิเศษ | ถาแหล่ง | ผู้อำนวยการโรงเรียนไม้ม้ายายวิทยาคม |
| ๒. นางณิศวรา | จุลฤทธิ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ |
| ๓. นางพิชญ์สินี | สิทธิโน | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป |
| ๔. นางมลิวัดย์ | พรมวงศ์ | หัวหน้าฝ่ายวิชาการ |
| ๕. นายเรืองเดช | ฉิวพรรณ | หัวหน้าฝ่ายกิจการนักเรียน |

คณะผู้พิจารณารั้งครั้งที่ ๒

คณะครูทุกคนโรงเรียนไม้ม้ายายวิทยาคม