



ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครู
และบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๕

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๔) ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๓๒ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔ มติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้แก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๐ และข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๒ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๐ ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๕ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

(๑) ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา หรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษา สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และศึกษานิเทศก์

(๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษา สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ปฏิบัติราชการ ณ โรงเรียน

(๓) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สำหรับพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ปฏิบัติราชการ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

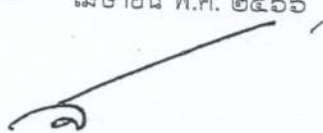
(๔) กรณีผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) (๓) แล้วแต่กรณี มีเหตุผลความจำเป็นไม่สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานแทน

ในกรณีที่เป็นการประเมินพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ แล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในกรณีที่เป็นการประเมินพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของค์การบริหารส่วนตำบลผู้ได้ออนหรือย้าย หลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลเดิมก่อนการโอนหรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของค์การบริหารส่วนตำบลผู้นั้น แล้วจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ต้นสังกัดใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาตามข้อ ๖”

“ข้อ ๑๒ ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมิน โดยให้ใช้ข้อตกลงในการพัฒนางานตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครู ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ และให้ใช้ข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามแบบแนบท้ายประกาศนี้ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย”

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสำรวย เกษกุล)

ผู้ว่าราชการจังหวัดศรีสะเกษ

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ

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	มีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม 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 ภาศึเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ	ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาศึเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน										
๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ๓.๑ พัฒนาคณะอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	มีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพครู ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน										
๓.๒ การมีส่วนร่วม และเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ	มีส่วนร่วม และเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้										
๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้	นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้										
คะแนนรวม											

ส่วนที่ ๒ การพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การปฏิบัติงาน (๑๐ คะแนน)

การปฏิบัติงานรายละเอียด	ผลการประเมินตนเอง				ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา				
	ระดับ				คะแนน	ระดับ			
	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 ไม่อวดดี หรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์	๕		
๒	การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	๕		
๓	มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ	๕		
๔	การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	๕		
๕	การมีจิตสำนึกดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ	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.....

๖.๓ ความเห็นของนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

เห็นด้วยกับผลการประเมินของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

มีความเห็นต่างดังนี้.....

.....
คະແນທີ່ควรได้ร้อยละ.....

(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 โดยนำผลการประเมินดังกล่าวมาบันทึกเป็นผลการประเมินในตอนที่ ๑ ส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒ โดยไม่ต้องประเมินใหม่

ส่วนที่ ๒ การพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การปฏิบัติงาน (๑๐ คะแนน)

การปฏิบัติงานรายละเอียด	ผลการประเมินตนเอง				คะแนน	ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา				คะแนน
	ระดับ					ระดับ				
	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔		
๑. วิธีดำเนินการ (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 ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม 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	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.....
-

คะแนนที่ควรได้รับร้อยละ.....

(ลงชื่อ).....
(.....)

ตำแหน่งประธานคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

วันที่.....

๖.๓ ความเห็นของนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

เห็นด้วยกับผลการประเมินของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

มีความเห็นต่างดังนี้.....

.....

คะแนนที่ควรได้ร้อยละ.....

(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 ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนางานวิชาชีพ 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	๑๐.๐๐	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	
๑.๓ การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและปฏิบัติการสอน	กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และปฏิบัติการสอน ครูมีการเตรียมการจัดการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ผู้เรียน ปรับประยุกต์การออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้ การเลือกสื่อและแหล่งเรียนรู้ เครื่องมือวัดผลประเมินผล จัดกระบวนการเรียนรู้ ตามแผนพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีเครื่องมือในการวัดและประเมินผล นำผลไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้										
๑.๔ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนรู้	ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ตรงตามที่หลักสูตรกำหนด ครู และนักเรียนสามารถใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการติดตาม ประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มีการรายงานผลและนำไปปรับปรุง										
๑.๕ การนิเทศ กำกับ ติดตาม ผลการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา และมีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู มีการส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ และมีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง										
๑.๖ การศึกษา วิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	มีการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และนำผลไปใช้แก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา										
๒. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ๒.๑ การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	การบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไป ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี										
๒.๒ การบริหารกิจการผู้เรียนและการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน	การบริหารกิจการผู้เรียนและการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน มีสารสนเทศและแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารกิจการผู้เรียน ประชุมชี้แจงบุคลากรมอบหมายงาน มีกรรมการนักเรียน เครือข่ายผู้ปกครอง และจัดกิจกรรมช่วยเหลือผู้เรียน มีการติดตาม และประเมินผล มีรายงานผลการดำเนินการและนำไปปรับปรุง										
๒.๓ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	การจัดระบบดูแลช่วยเหลือแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน ให้มีโอกาส ความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา										

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 แข็งปริมาณ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วน ตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้											
๒.๒ แข็งคุณภาพ (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	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 ๒ ความเห็น

๒.๑ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น

มีความเห็นต่างดังนี้.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

๒.๒ ความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น

มีความเห็นต่างดังนี้.....

คะแนนที่ควรได้ร้อยละ.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่งประธานคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

วันที่.....

๒.๓ ความเห็นของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เห็นด้วยกับผลการประเมินของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

มีความเห็นต่างดังนี้.....

คะแนนที่ควรได้ร้อยละ.....

(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) ให้นำคะแนนรวมแปลงเป็นคะแนนระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 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 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 หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ มาใช้ในการพิจารณา เลื่อนเงินเดือน 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 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	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.....

คะแนนที่ควรได้ร้อยละ.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่งประธานคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

วันที่.....

๔.๓ ความเห็นของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เห็นด้วยกับผลการประเมินของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

มีความเห็นต่างดังนี้.....

คะแนนที่ควรได้ร้อยละ.....

(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 และนายกองคัดกรองส่วนท้องถิ่นให้ความเห็นต่อผลการประเมิน 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

$$\text{คะแนนประเมิน} = \frac{\text{คะแนนรวม} \times 30}{100}$$

๔๐

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