

### คำชี้แจงการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

ให้คณะกรรมการประเมิน ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ ก.ค.ศ. กำหนดในแบบประเมินนี้ โดยการประเมิน ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงให้ดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบที่กำหนด

#### 1. องค์ประกอบการประเมินมี 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (คะแนนเต็ม 60 คะแนน) ประกอบด้วย

1) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการประเมิน ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน ตำแหน่ง ทั้ง 5 ด้าน จำนวน 15 ตัวชี้วัด ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ จำนวน 6 ตัวชี้วัด

ด้านที่ 2 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา จำนวน 3 ตัวชี้วัด

ด้านที่ 3 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม จำนวน 2 ตัวชี้วัด

ด้านที่ 4 ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย จำนวน 2 ตัวชี้วัด

ด้านที่ 5 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ จำนวน 2 ตัวชี้วัด

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา (คะแนนเต็ม 40 คะแนน)

โดยมีระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง และระดับคะแนนและคุณภาพการประเมิน ดังนี้

1) ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในตำแหน่งและวิทยฐานะ

ก. กรณีที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

| ตำแหน่ง                 | ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง         | รายละเอียด                                                                                                             |
|-------------------------|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| รองผู้อำนวยการสถานศึกษา | ปรับประยุกต์<br>(Apply and Adapt) | สามารถปรับประยุกต์การบริหารจัดการสถานศึกษา และปฏิบัติงานจนปรากฏผลลัพธ์กับผู้เรียน ครู และสถานศึกษาได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง |
| ผู้อำนวยการสถานศึกษา    |                                   |                                                                                                                        |

ข. กรณีที่มีวิทยฐานะ

| วิทยฐานะ                                    | ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง             | รายละเอียด                                        |
|---------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------------|
| รองผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการ<br>ชำนาญการ      | แก้ไขปัญหา<br>(Solve the Problem)     | สามารถแก้ไขปัญหาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา   |
| รองผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการ<br>ชำนาญการพิเศษ | ริเริ่มพัฒนา<br>(Originate & Improve) | สามารถริเริ่มพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา |

| วิทยฐานะ                                           | ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง                  | รายละเอียด                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| รองผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการ<br>ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ | คิดค้น ปรับเปลี่ยน<br>(Invent & Transform) | สามารถคิดค้น พัฒนานวัตกรรมและปรับเปลี่ยน<br>ให้คุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา สูงขึ้น<br>เป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษาผู้อื่น        |
| ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ                          | สร้างการเปลี่ยนแปลง<br>(Create an Impact)  | สามารถคิดค้น พัฒนา นวัตกรรม เผยแพร่ และขยายผล<br>จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี<br>ให้คำปรึกษาผู้อื่น และเป็นผู้นำ |

## 2) ระดับคะแนนและคุณภาพการประเมินในแต่ละตำแหน่งและวิทยฐานะ

ให้ผู้ประเมินพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา จากการปฏิบัติงานจริงที่ได้ปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง โดยคำนึงถึงสภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในบริบทของแต่ละสถานศึกษา และผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ ไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร โดยให้ตรวจสอบข้อมูลจากบุคคลและหรือหน่วยงาน และหลักฐานที่แสดงว่าผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการตามตัวชี้วัด เช่น รายงานผลการพัฒนาการจัดการศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร ผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ก่อนตัดสินใจให้คะแนนตามระดับคุณภาพในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

| คะแนน | ระดับคุณภาพ                             | รายละเอียด                                                                                                                          |
|-------|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับ<br>ที่คาดหวังมาก | ไม่ปรากฏผลการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะ<br>ที่ดำรงอยู่                                                          |
| 2     | ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับ<br>ที่คาดหวัง    | มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งในตัวชี้วัดนั้นอยู่บ้าง แต่ไม่ครบถ้วน<br>และไม่มีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ |
| 3     | ปฏิบัติได้ตามระดับ<br>ที่คาดหวัง        | มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง และมีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง/<br>มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่                                        |
| 4     | ปฏิบัติได้สูงกว่า<br>ระดับที่คาดหวัง    | มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง และมีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐาน<br>ตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่                                    |

## เกณฑ์การให้คะแนน

การประเมินส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา กำหนดให้มีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับคุณภาพ 4 ระดับ คือ ระดับ 4 ระดับ 3 ระดับ 2 และระดับ 1 ในแต่ละระดับคุณภาพกำหนดค่าคะแนน ไว้ดังนี้

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

## 2. การตั้งคณะกรรมการประเมิน

2.1 กรณีผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ดังนี้

### 2.1.1 ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

- 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ
- 2) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาจากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน 2 คน เป็นกรรมการประเมิน

กรณีที่ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาใกล้เคียงที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

### 2.1.2 ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

- 1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- 2) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม จำนวน 2 คน เป็นกรรมการประเมิน

2.2 กรณีผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ดังนี้

### 2.2.1 ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

- 1) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น เป็นประธานกรรมการ
- 2) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาจากสถานศึกษาอื่น

ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน 2 คน เป็นกรรมการประเมิน

กรณีที่ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นไม่อาจประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาด้วยเหตุใด ๆ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาใกล้เคียงที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม เป็นประธานกรรมการประเมินแทน

#### 2.2.2 ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

ให้เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือเลขาธิการ กศน. หรือ ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลง จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

- 1) ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมินหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- 2) ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม จำนวน 2 คน เป็นกรรมการประเมิน

### 3. วิธีการประเมิน

ให้คณะกรรมการประเมิน ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในแต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะ ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

### 4. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมิน การพัฒนางานตามข้อตกลง ผ่านเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70