

นโยบายการตรวจ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๑ : พัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๑) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๑. จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการซักซ้อมความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่งครู และตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้มีการจัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคล กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. แต่งตั้งข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ผ่านการอบรมโครงการอบรมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นคณะทำงานวิทยากรแกนนำสร้างเครือข่ายให้คำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ เกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตคุณภาพการศึกษาอย่างทั่วถึง

๓. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความตระหนัก ความรู้ความเข้าใจ ในการใช้หลักเกณฑ์ดังกล่าวเป็นอย่างดี สามารถนำหลักเกณฑ์ลงสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จนเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา มีการปรับวิธีการประเมินผลงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้บังคับบัญชา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน สายนิเทศการศึกษา มีการปรับเปลี่ยนวิธีการสอน วิธีการประเมินผล วัตถุประสงค์ ในหลายรูปแบบ มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น มุ่งเน้นผลให้เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ในส่วนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการให้การส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง กำหนดให้ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ และเสนอให้ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบ รวมทั้งให้เสนอผลของการพัฒนาตามข้อตกลงโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ของผู้เรียน ซึ่งผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน จะนำไปใช้ในการยื่นคำขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ใช้เป็นผลการประเมินเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะและใช้เป็นองค์ประกอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนต่อไป

๒) ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ ที่ ๑.๑

๒.๑) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (๖ PA)

๑. จัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคล กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. จัดทำโครงการอบรมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และจัดอบรมเพื่อให้ความรู้แก่ ข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสังกัด

๓. มีคณะทำงานวิทยากรแกนนำสร้างเครือข่ายให้คำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการ มีหน้าที่ เป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ เกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔. ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความตระหนัก ความรู้ความเข้าใจ ในการใช้หลักเกณฑ์ดังกล่าวเป็นอย่างดี สามารถนำหลักเกณฑ์ลงสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันจนเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม สังเกตได้จากผลการประเมินของผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ผ่านการประเมิน

๒.๒) การส่งเสริมสนับสนุนการใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (ระบบ DPA : Digital Performance Appraisal)

มีการส่งเสริม สนับสนุนการใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล และมีการแจ้งเวียนแนวทางการปฏิบัติงานในการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal : DPA) ให้กับสถานศึกษาในสังกัด ผลการส่งเสริมสนับสนุนการใช้ระบบ DPA สังเกตได้จากการที่ครูมีคุณสมบัติเข้ารับการประเมิน สามารถใช้งานระบบ DPA ได้อย่างถูกต้อง ในระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ - ปัจจุบัน

๓) ปัญหาอุปสรรค

๑. ปัญหาที่เกิดจากผู้ใช้ระบบ DPA

ผู้ยื่นคำขอ ไม่ตรวจทานข้อมูลของตนเองให้ละเอียดถี่ถ้วนอีกครั้ง ก่อนการส่งคำขอในระบบ การที่ข้อมูลผิดพลาด จะส่งผลกระทบต่อกรออกคำสั่งแต่งตั้ง และเพิ่มภาระงานให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

๒. ปัญหาจากระบบ DPA

๑) ระบบไม่มีตรวจสอบ/ไม่แจ้งเตือน รายชื่อผู้ยื่นคำขอซ้ำ เช่น ขณะนั้นครูผู้สอนอยู่ในสังกัด สพป.สระแก้ว เขต ๑ ได้ยื่นคำขอผ่านระบบ DPA หลังจากนั้น ครูผู้สอนย้ายมาปฏิบัติหน้าที่สอนในสังกัด สพป.ปราจีนบุรี เขต ๑ และยื่นคำขอผ่านระบบ DPA อีกครั้ง แต่ระบบไม่มีการแจ้งเตือนว่าครูผู้สอนรายนี้ได้เคยยื่นคำขอผ่านระบบ DPA เรียบร้อยแล้ว

๒) การประเมินวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เมื่อผู้ยื่นคำขอได้ยื่นคำขอเรียบร้อยแล้ว ระบบ DPA ไม่มีการแจ้งความเคลื่อนไหวใด ๆ ว่าได้ดำเนินการถึงในขั้นตอนใดแล้ว

๓. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนไม่ค่อยเข้าใจในวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA)

๔) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

๑. ระบบ DPA ในปัจจุบัน มีความเสถียรมากแล้วในระดับหนึ่ง แต่ทั้งนี้ ยังคงมีจุดบกพร่องจากระบบ DPA จึงขอเสนอว่าต้องปรับปรุงระบบ DPA ให้ครอบคลุมทุกด้านจนให้เป็นระบบที่มีความเสถียรมากที่สุด

๒. ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตลอด เมื่อมีการปรับเปลี่ยน เพิ่มเติมหลักเกณฑ์ และแนะนำ ตอบข้อสงสัย ให้กับ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน และการใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (ระบบ DPA : Digital Performance Appraisal)

๕) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

โรงเรียนร่วมเกล้าปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก มีการจัดทำระบบข้อมูลพัฒนางาน PA โดยการนำระบบเทคโนโลยีพัฒนา

