

แบบรายงานผล
การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
รอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๑

.....

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๑ : พัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๑. การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๑.๑ ศึกษาแนวคิด นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ในระบบ DPA : Digital Performance Appraisal จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายรัฐบาล

๑.๒ พัฒนาจุดเน้นในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๑ ดังนี้

๑.๒.๑ พัฒนาผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรส่วนกลาง ให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ นำนโยบายสู่การปฏิบัติและมีทักษะในการบริหารสถานการณ์

๑.๒.๒ พัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ ในการนิเทศ และการชี้แนะ (Coaching)

๑.๒.๓ พัฒนาสมรรถนะครู ด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการเรียนรู้ จิตวิญญาณความเป็นครู และทักษะอื่นที่จำเป็น

๑.๒.๔ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้และสมรรถนะด้านวิชาการ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

๒. ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ ตามจุดเน้นที่ ๑.๑

๒.๑) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA)

ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ซึ่ง PA คือระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งตรงสู่ การบรรลุซึ่งวิสัยทัศน์และพันธกิจ หรือความสำเร็จขององค์กร มีการทำข้อตกลงล่วงหน้าถึงกิจกรรม ตัวชี้วัดที่จะประเมิน ตลอดจนเกณฑ์ผ่าน โดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินสามารถร่วมกันกำหนด และข้อตกลงต่าง ๆ ต้องสอดคล้องกับคำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งงานนั้น และสอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน/องค์กร นั้นเอง

ขั้นตอนการทำ PA (Performance Agreement)

๑) ผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมินทำข้อตกลงประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ก่อนเริ่มรอบการประเมิน

๒) เมื่อผ่านพ้นระยะการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ประเมินและ ผู้ถูกประเมิน ร่วมรับรู้ผลการประเมินพร้อมกัน รวมทั้งร่วมกัน วางแผนการพัฒนา/ฝึกอบรมผู้ถูกประเมินเมื่อมีข้อควรพัฒนา

๓) ผู้ประเมินกำหนดข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบต่อไปกับผู้ถูกประเมิน โดยควรครอบคลุมจุดที่ควรพัฒนา

ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล “Digital Performance Appraisal” คือ ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบบออนไลน์ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลการส่งผลงาน จัดการและประมวลผลข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน รวมทั้งหลักฐานประกอบการพิจารณา เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๑ ได้สร้างความเข้าใจระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (ระบบ DPA : Digital Performance Appraisal) แต่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปขยายผลต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งครู โดยในวันจันทร์ที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ นายฉลาด สาโยธา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๑ มอบหมายให้ นายประจักษ์ สระแก้ว รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นประธานในพิธีเปิดการประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ณ ห้องลุมพินีแกรนด์ สเวนปารีสอร์ท โดยมีนายสุเทพ แปลงทับ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตะเคียนกูยวิทยา เป็นวิทยากรในการประชุมเชิงปฏิบัติการ และมีผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๑ เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้



๒.๒) การส่งเสริมสนับสนุนการใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (ระบบ DPA : Digital Performance Appraisal)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๑ ได้ขออนุมัติผลการประเมินและขอมีวิทยฐานะในระบบ DPA : Digital Performance Appraisal ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด(ว ๙/๒๕๖๔)ต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๑ ดังนี้

การขอวิทยฐานะผ่านระบบ DPA

เดือน	ปี	ผ่านเกณฑ์		ไม่ผ่านเกณฑ์		ระหว่างดำเนินการ		รวมทั้งสิ้น
		ชพ.	ชก.	ชพ.	ชก.	ชพ.	ชก.	
ตุลาคม	๒๕๖๖	๑๔	๒๒	๑	๑	๑	-	๓๙
พฤศจิกายน	๒๕๖๖	๔	๔	-	๑	-	-	๙
ธันวาคม	๒๕๖๖	๔	๕	-	-	๓	๑๕	๒๗
มกราคม	๒๕๖๗	๘	๑๐	-	๑	-	-	๑๙
เดือน	ปี	ผ่านเกณฑ์		ไม่ผ่านเกณฑ์		ระหว่างดำเนินการ		รวมทั้งสิ้น
		ชพ.	ชก.	ชพ.	ชก.	ชพ.	ชก.	
กุมภาพันธ์	๒๕๖๗	๕	๒๑	๑	-	-	-	๒๗
มีนาคม	๒๕๖๗	๒	๑๕	-	-	-	-	๑๗
รวม		๓๗	๗๗	๒	๓	๔	๑๕	๑๓๘

๓. ปัญหาอุปสรรค

๓.๑ ด้านการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

- หลักฐาน ร่องรอย การรายงานผลการดำเนินการต่อผู้บริหารสถานศึกษา ความถูกต้องของเอกสาร
- หัวข้อประเด็นท้าทายที่นำมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์กับนักเรียน
- คณะกรรมการประเมินในระดับโรงเรียนเพื่อประเมิน PA ในช่วง ๖ เดือนแรกเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนยังไม่เข้าใจผลลัพธ์จากข้อตกลงในการพัฒนางาน ยังยึดติดกับผลสัมฤทธิ์ซึ่งเป็นเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรนักเรียน

- ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ด้านภาระงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์นวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่ายและด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เช่น การสังเกตการณ์สอนและสะท้อนการสอนร่วมกับครูในกิจกรรมเปิดชั้นเรียน แต่ละสัปดาห์ นั้น บางครั้งในสัปดาห์นั้น ๆ ผู้บริหารมีประชุม ภารกิจอื่น ๆ ทำให้ไม่สามารถทำได้อย่างต่อเนื่อง

๓.๒ ด้านการประเมินวิทยฐานะ

- ความเข้าใจหลักเกณฑ์ในการประเมิน
- หลักฐาน ร่องรอย การรายงานผลการดำเนินการต่อผู้บริหารสถานศึกษา ความถูกต้องของเอกสาร

๓.๓ ด้านอื่น ๆ

- กรอบเวลาในการดำเนินงานตามข้อตกลงเป็นปีงบประมาณแต่การปฏิบัติงานจริงของโรงเรียนเป็นปีการศึกษา

- แนวทางการดำเนินการและรายงานผลประเด็นท้าทายไม่ชัดเจนในการปฏิบัติข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

๔. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

- การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (หลักเกณฑ์ PA) มุ่งเน้นให้เกิดการบริหารและขับเคลื่อนการยกระดับคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เกิดความชัดเจน สามารถนำไปสู่ปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันจนเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมสร้างความเชื่อมั่นว่าจะมีการใช้หลักเกณฑ์ดังกล่าวอย่างยั่งยืน จึงอยากให้ ก.ค.ศ.ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ลดภาระงานของครู และนับเป็นโอกาสสำคัญที่จะทำให้เกิดการทำงานและวางเป้าหมายร่วมกันในทุกๆระดับ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

- ควรชี้แจงทำความเข้าใจทั้งนโยบาย แนวปฏิบัติต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ระดับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีความชัดเจนตามเจตนารมณ์ของ ก.ค.ศ. ที่กำหนดให้ใช้หลักเกณฑ์ PA เพื่อประโยชน์โดยตรงต่อการคงอยู่ ขอมือและเลื่อนวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อลดความตระหนกและความวิตกกังวล และสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- ควรมีความชัดเจนในการดำเนินการเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จากภายนอกสถานศึกษา เพราะติดข้อจำกัดในเรื่องการเสนอแต่งตั้งที่อาจจะมีการเลือกบุคคลคนเดียวกันซ้ำหลายๆ โรงเรียน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่หลักคืองานสอนของตนเองในโรงเรียนและปฏิบัติงานในฐานะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิได้ไม่เต็มที่

๕. รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

การดำเนินการในการประชุม ฝึกอบรม ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

๕.๑ การสำรวจจำนวนผู้เข้ารับการอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ

๕.๒ ประเมินความพึงพอใจในการเข้ารับการอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ

๕.๓ การสัมภาษณ์เกี่ยวกับการเข้าร่วมพัฒนา

แบบรายงานผล

การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

รอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๒

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๑ : พัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๑. การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาวิธีการประเมิน

วิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๒ มีพื้นที่รับผิดชอบประกอบด้วย ๕ อำเภอ ดังนี้ อำเภอชุมพลบุรี, อำเภอท่าตูม, อำเภอรัตนบุรี, อำเภอสนม และอำเภอโนนทรายณ์ โรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น จำนวน ๒๑๘ โรงเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด รวมทั้งสิ้น ๑,๙๕๗ คนโรงเรียนบางแห่งอยู่ห่างไกลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การติดต่อราชการระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้เวลาในการเดินทางมาก มีผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูออกจากห้องเรียน การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบ DPA : Digital Performance Appraisal มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าการจัดทำผลงานทางวิชาการ มีการบูรณาการการทำงานที่เชื่อมโยงกัน โดยมีการประเมินที่ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน และเป็นธรรม และนำระบบออนไลน์มาใช้ในการประเมินวิทยฐานะ เช่น การยื่นคำขอ การส่งผลงานทางวิชาการเน้นระบบการบันทึกข้อมูลที่ลดการใช้กระดาษ ทำให้ลดภาระครู ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ สามารถอยู่กับห้องเรียนส่งผลไปถึงผู้เรียน

๒. ผลการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายฯ ตามจุดเน้นที่ ๑.๑

๒.๑) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (๖ PA)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๒ ได้ดำเนินการสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยดำเนินการผ่านระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal) ระบบ DPA ดังนี้

๑. จัดทำโครงการประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. แจ้งประชาสัมพันธ์คู่มือการดำเนินการฯ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ผ่านเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๒ และแจ้งผ่านระบบการรับส่งหนังสือราชการให้สถานศึกษาในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ

๓. การสร้างกลุ่มไลน์ ชื่อกลุ่มไลน์ “ระบบ DPA สพป.สุรินทร์ เขต ๒” เพื่อเป็นช่องทางการรับรู้ การแจ้งข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ตลอดจนการตอบปัญหา เพื่อจะได้แชร์ประสบการณ์ร่วมกันกับสมาชิกในกลุ่มไลน์ สมาชิกประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๒.๒) การส่งเสริมสนับสนุนการใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (ระบบ DPA : Digital Performance Appraisal)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๒ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (ระบบ DPA : Digital Performance Appraisal) ดังนี้

๑. จัดประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal : DPA) ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดทุกโรงเรียน

๒. จัดอบรมร่วมกับสถานศึกษาในการเตรียมความพร้อมการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓. ปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินการ

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ขาดความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ฯ

๒. ขาดงบประมาณสนับสนุน

๓. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ขาดความชัดเจนเกี่ยวกับการดำเนินการในระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA)

๔. การตรวจสอบคุณสมบัติในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยื่นคำขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะผ่านระบบ DPA ไม่ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบตรวจสอบคุณสมบัติต้องส่งคืนคำขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะให้สถานศึกษาดำเนินการแก้ไขข้อมูลให้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ก่อนยื่นคำขอใหม่อีกครั้ง

๕. ขาดแคลนอุปกรณ์การอัดคลิปวิดีโอไม่พร้อม

๖. ระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ตมีปัญหา

๔. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

๑. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรมีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ในการตอบปัญหา ระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อคอยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในกลุ่มไลน์ ก.ค.ศ.

๒. ควรจัดสรรงบประมาณงบประมาณ เพื่อให้การสนับสนุนการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะในระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) ทั้งระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

๓. เน้นย้ำผู้อำนวยการสถานศึกษาและแอดมินระบบ DPA ระดับสถานศึกษา ตรวจสอบข้อมูลและเอกสารหลักฐานของผู้ยื่นคำขอให้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ก่อนส่งคำขอผ่านระบบ DPA เพื่อไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสียเวลาในการยื่นคำขอ

๕. รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

จัดประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal : DPA) โดยจัดประชุมเป็นจุดระดับอำเภอ ทั้ง ๕ อำเภอ ซึ่งจะดำเนินการในไตรมาสที่ 3

.....

แบบรายงานผล
การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
รอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓

.....

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๑ : พัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๑.) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบัน ในตำแหน่งครู ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เป็นการดำเนินการผ่านระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล หรือระบบ DPA ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตาม ว ๙/๒๕๖๔ , ว ๑๐/๒๕๖๔ , ว ๑๑/๒๕๖๔ หรือ ว PA ซึ่งเป็นการนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการ ทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วจนเกินไป การเดินทางมายื่นคำขอของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ห่างไกล ลดการใช้กระดาษจำนวนมาก เกิดความโปร่งใส ความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ในการดำเนินการ เนื่องจากเป็นการสุ่มกรรมการประเมิน โดยจะไม่ทราบว่าการประเมินคือใคร ไม่มีข้อได้เปรียบเสียเปรียบเกี่ยวกับกรรมการประเมิน ไม่ต้องดูแลกรรมการประเมินเพื่อให้เกิดความรู้สึกดีต่อผู้ประเมินจนอาจหวังผลในเรื่องคะแนนการประเมิน เน้นการประเมินจากผลลัพธ์การจัดการเรียนรู้ของเรียน โดยผู้ยื่นคำขอต้องยื่นตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูในสังกัด ให้ความสำคัญและมีความกระตือรือร้นในการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ โดยเมื่อครบกำหนดที่มีคุณสมบัติในการยื่นคำขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะ ก็ดำเนินการยื่นคำขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะในพื้นที่ ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA) มุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ จากผลการดำเนินการที่ผ่านมาพบว่า ยังมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู จำนวนมากที่ยื่นคำขอผ่านระบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ (DPA) และต้องถูกคืนคำขอเนื่องจากข้อมูลคำขอยังไม่ถูกต้อง/ไม่ครบถ้วน/ไม่สมบูรณ์/ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทำให้ต้องยื่นคำขอที่ถูกต้องเข้ามาใหม่

๒.) ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ ตามจุดเน้นที่ ๑.๑

๒.๑) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓ มีความพยายามสร้างการรับรู้และเข้าใจในการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะตำแหน่งครู เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีผู้ยื่นคำขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะผ่านระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนผู้ยื่นคำขอทั้งหมด โดยมีวิธีการดำเนินการดังนี้

๑) การสร้างไลน์กลุ่มระหว่างผู้ดูแลระบบระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผู้ดูแลระบบระดับสถานศึกษาหรือผู้ที่ต้องการยื่นคำขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลร่วมกัน โดยกรณีที่มีปัญหาด้านการใช้งานระบบ ปัญหาระหว่างดำเนินการยื่นคำขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะ การสอบถามข้อมูลและรายละเอียดต่างๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตาม ว PA และการตอบกลับโดยเร็วในพื้นที่ที่สามารถดำเนินการได้

๒) การสร้าง PA Support Team ของแต่ละเครือข่าย เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายเดียวกัน เพื่อสามารถช่วยเหลือ ดูแล Support ซึ่งกันและกัน ในด้านการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓) การเร่งดำเนินการตรวจสอบคำขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ ผู้ยื่นคำขอ โดยเร่งตรวจสอบคุณสมบัติ ความถูกต้องของคำขอ ที่ผู้ยื่นคำขอยื่นผ่านระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด กรณีตรวจสอบพบข้อมูลคำขอ ไม่ถูกต้อง ไม่ครบถ้วน หรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ผู้ดูแลระบบระดับเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการโทรประสานผู้ยื่นคำขอทุกรายเพื่อแจ้งรายละเอียดคำขอที่ไม่ถูกต้อง และแจ้งข้อมูลที่ถูกต้องที่ต้องดำเนินการแก้ไข เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) และตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓) ปัญหาอุปสรรค

การดำเนินการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ผ่านระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ยังพบปัญหาและอุปสรรค ดังนี้

๑) การถูกส่งคืนคำขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะ เนื่องจากข้อมูลคำขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะไม่ถูกต้องไม่ครบถ้วน หรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ยังพบว่า มีจำนวนค่อนข้างมาก

๒) การเข้าใช้งานระบบประเมินวิทยฐานะ ยังพบว่า มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เข้าใจในวิธีใช้งานระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) เกิดปัญหาระหว่างการเข้าใช้งานระบบ เนื่องจากยังไม่เข้าใจการทำงานของระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA)

๔) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

จากปัญหาที่พบในการดำเนินการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เห็นควรสร้างความรู้ความเข้าใจในการกรอกแบบคำขอมือหรือยื่นวิทยฐานะผ่านระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) เพื่อให้ผู้ยื่นคำขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะยื่นคำขอได้ถูกต้องในครั้งเดียว และควรสำรวจความต้องการของผู้ดูแลระบบระดับสถานศึกษาหรือผู้ที่ต้องการยื่นคำขอ สำหรับข้อมูลหรือสิ่งที่ต้องการทราบ โดยการสอบถามผ่านแบบ Google form เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินการ

๕) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี -ไม่มี-

.....

แบบรายงานผลการตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
รอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุรินทร์
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

.....

นโยบายการตรวจ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๑ : พัฒนาวិธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๑.) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ได้ดำเนินการประชุมสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ ว PA ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบและเข้าใจหลักเกณฑ์การขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ และมีทีม PA support ของแต่ละสหวิทยาเขตมีหน้าที่ให้คำปรึกษาในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

๒) ผลการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายฯ ตามจุดเน้นที่ ๑.๑

๒.๑) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ได้ดำเนินการประชุมสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ ว PA ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบและเข้าใจหลักเกณฑ์การขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ และมีทีม PA support ของแต่ละสหวิทยาเขตมีหน้าที่ให้คำปรึกษาในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ มีกลุ่มไลน์ตอบข้อซักถามประเด็นข้อสงสัยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ฯทำให้ข้าราชการครูได้แลกเปลี่ยนความรู้ และได้รับข่าวสาร ได้รวดเร็ว

ปัจจุบัน มีข้าราชการครูในสังกัด สพม.สุรินทร์ ยื่นขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะระบบ DPA จำนวน ๖๘๐ คน แบ่งเป็นยื่นขอมีวิทยฐานะชำนาญการ จำนวน ๔๔๙ คน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒๒๔ คน และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน ๗ คน

๒.๒) การส่งเสริมสนับสนุนการใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (ระบบ DPA)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ได้ประชุมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินวิทยฐานะผ่านระบบ DPA ให้ข้าราชการครูในสังกัดทราบ และโรงเรียนได้นำเข้าข้อมูลผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง เข้าสู่ระบบ DPA

๓) ปัญหาอุปสรรค

กรรมการประเมินวิทยฐานะในระบบ DPA บางสาขาวิชายังมีไม่เพียงพอหรือไม่มีในบางสาขาวิชา เช่น สาขาวิชาลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด และผู้บำเพ็ญประโยชน์

๔) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

ควรมีกรรมการประเมินในระบบ DPA ให้ครบทุกสาขาวิชา

๕) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

.....

แบบรายงานผล
การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
รอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุรินทร์

.....

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๑ : พัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๑) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาวิธีการประเมิน

วิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

- สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ได้ดำเนินการตามนโยบาย โดยการปรับระบบวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเน้นตามสภาพงานจริง ลดการทำเอกสาร ลดขั้นตอนการประเมิน ไม่ซับซ้อน ไม่ยุ่งยาก และเป็นธรรม โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงสภาพบริบทของสถานศึกษา และสอดคล้องกับการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อไม่ให้เป็นภาระงานให้แก่ครูมากเกินไป

- ส่งเสริมสนับสนุนครูให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น โดยจัดให้มีการอบรมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการขอเลื่อนวิทยฐานะ สนับสนุนครูในการจัดทำผลงานทางวิชาการและผลงานนวัตกรรม เพื่อใช้เป็นหลักฐานประกอบการขอเลื่อนวิทยฐานะ ตามคุณสมบัติของแต่ละวิทยฐานะใน วศ/๒๕๖๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู

- ใช้ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) ช่วยลดขั้นตอน ลดเวลา ลดการใช้กระดาษและเป็นงานที่ครูต้องใช้ในห้องเรียนและในการจัดการเรียนการสอนรวมถึงเป็นการประเมินตามสภาพจริงของห้องเรียน

- พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสำคัญกับการเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีการจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมทั้งปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูตั้งแต่การดึงดูด คัดสรร ผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่าง

๒) ผลการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายฯ ตามจุดเน้นที่ ๑.๑

๒.๑) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและ

บุคลากรทางการศึกษา (ว PA)

- ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งและจัดการประมวลผลข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน รวมทั้งหลักฐานประกอบการพิจารณาเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะ หรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นการลดเอกสารหรือลดภาระความยุ่งยากของครูในการใช้เอกสารแบบเดิมเปลี่ยนมาใช้ระบบดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกของครู เพราะตามวิทยฐานะแบบ ว. PA เกิดจาก ประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ ผลงานของครูและผลของการพัฒนาสมรรถนะ ความสามารถของผู้เรียน ที่จะทำให้เกิดผลการเรียนการสอนออกมาดีที่สุด ตรงตามตัวชี้วัดที่ตกลงกันไว้แล้ว ส่งผลกับวิทยฐานะของครู และผลของการพัฒนาสมรรถนะของนักเรียน

- มีการสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA) ผ่านการดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานที่สอดคล้องกับสมรรถนะวิชาชีพและวิชาชีพข้อตกลงในการพัฒนางานสำหรับครูผู้สอน

- ประชุม ชี้แจง กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานชัดเจน
- กำหนดผู้รับผิดชอบดูแลระบบ DPA
- มีการติดตามการดำเนินงานเป็นระบบชัดเจน
 - ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการส่งผลงานประเมินวิทยฐานะ (ว PA) เพิ่มขึ้น
 - วิทยาลัยมีการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการภายในวิทยาลัยเข้าใจใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล(ระบบ DPA : Digital Performance Appraisal)

๒.๒) การส่งเสริมสนับสนุนการใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (ระบบ DPA : Digital Performance Appraisal)

.. การนำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินวิทยฐานะและสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับใช้ในการประเมินให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งและจัดการประมวลผลข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน รวมทั้งหลักฐานประกอบการพิจารณาเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะ หรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นการลดเอกสารหรือลดภาระความยุ่งยากของครูในการใช้เอกสารแบบเดิม เปลี่ยนมาใช้ระบบดิจิทัล... เพื่ออำนวยความสะดวก

- ส่งเสริมสนับสนุนการใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล ส่งผลให้ครูมีวิทยฐานะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- สร้างความเข้าใจและวิธีการใช้งานระบบ

- แต่งตั้งบุคลากรปฏิบัติหน้าที่การใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (ระบบ DPA : Digital Performance Appraisal)

- ประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้กับข้าราชการในการใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (ระบบ DPA : Digital Performance Appraisal) ซึ่งเป็นเทคโนโลยีดิจิทัลในการส่ง และจัดการ ประมวลผลข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน รวมทั้งหลักฐานประกอบการพิจารณาเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะ หรือเลื่อนวิทยฐานะ เพราะตามวิทยฐานะแบบ ว. PA เกิดจาก ประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ Performance ของครูและผลของการพัฒนาสมรรถนะ Competency ของผู้เรียน ที่จะทำให้เกิดผลการเรียนการสอนออกมาดีที่สุด ตรงตามตัวชี้วัดที่ตกลงกันไว้แล้ว ส่งผลกับวิทยฐานะของครู และผลของการพัฒนาสมรรถนะของนักเรียน

๓) ปัญหาอุปสรรค

- การนำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินวิทยฐานะสามารถช่วยอำนวยความสะดวกแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ จะต้องมีความรู้ที่รับผิดชอบหรือเป็นแอดมินของสถานศึกษาในการรวบรวมเพื่อส่งเข้าไปในระบบเพื่อความสะดวกในการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- การเปลี่ยนแปลงตัวผู้รับผิดชอบ เนื่องจากลาออก/เปลี่ยนงาน
- การสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA)

ยังไม่เพียงพอ

4) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

- การนำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินวิทยฐานะ ช่วยลดภาระของครู คือสามารถส่งแบบประเมินเข้าไปในระบบดิจิทัลได้เลยสามารถส่งเป็นไฟล์ PDF หรือสามารถส่งคลิปการจัดการเรียนการสอน ที่มีการพัฒนาคุณภาพเพื่อใช้ในการประเมินเข้าไปในระบบได้เลย ง่ายๆ จบครบในที่เดียว โดยครูไม่ต้องเดินทางไปส่งเอกสารเหมือนในอดีต ครูจึงมีเวลาในการพัฒนาการเรียนการสอนในห้องเรียนได้อย่างเต็มที่ในสถานศึกษา ถ้ามีการศึกษาเกณฑ์ได้อย่างถูกต้อง สถานศึกษาสามารถส่งการประเมินเข้าไปในระบบได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว

- ผู้รับผิดชอบควรเป็นข้าราชการประจำ หรือตำแหน่งพนักงานราชการ

5) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

สถานศึกษามีการแต่งตั้งคำสั่งคณะกรรมการติดตามประเมินผล (ว PA)

.....

แบบรายงานผล
การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
รอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสุรินทร์

.....

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๑ : พัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๑.) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาวิธีการประเมิน

วิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสุรินทร์ ส่งเสริมให้ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ได้มีความรู้ความเข้าใจและได้มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (เกณฑ์ PA) ในหลากหลายช่องทาง เช่น สำนักงาน ก.ค.ศ. การประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การศึกษาด้วยตนเองจากสื่อออนไลน์ต่างๆ เช่น Youtube Facebook ที่ให้ความรู้ในการประเมินวิทยฐานะ

๒.) ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ ตามจุดเน้นที่ ๑.๑

๒.๑) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA)

การอบรมและจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ซึ่งทำให้เข้าใจกระบวนการแนวทางในการดำเนินการที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดประโยชน์กับการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจหลักเกณฑ์ฯ นอกจากนี้ ยังทำให้ได้รับทราบสภาพปัญหาและสามารถนำมากำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน และการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยครูนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปพัฒนาตนเองและดำเนินการทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้ครูมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒) การส่งเสริมสนับสนุนการใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (ระบบ DPA : Digital Performance Appraisal)

สร้างการรับรู้ตามหนังสือของสำนักงาน ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับการชักชวนแนวปฏิบัติในการนำผลการประเมินข้อตกลง ในการพัฒนางานและการยื่นคำขอผ่านระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล ส่งเสริม สนับสนุน ให้ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา สมัครเข้าร่วม DPA ของ ก.ค.ศ. เพื่อพัฒนาตนเองให้เข้าใจและใช้ประโยชน์จากระบบเพื่อลดปริมาณเอกสาร

๓.) ปัญหาอุปสรรค

๓.๑ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความหลากหลายในการกำหนดแนวทางในการพัฒนางานซึ่งต้องการที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านแตกต่างกัน

๓.๒ ด้านการเปลี่ยนหลักเกณฑ์การประเมินบ่อย ทำให้มีความยุ่งยากในการเตรียมเอกสารหลักฐานรองรับการประเมิน

๓.๓ ในแบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ไม่มีช่องทางการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยให้เลือก

๓.๔ กรอบเวลาในการดำเนินงานตามข้อตกลงเป็นปีงบประมาณแต่การปฏิบัติงานจริงของของสถานศึกษาเป็นปีการศึกษา รวมทั้ง แนวทางการดำเนินการและรายงานผลประเด็นท้าทายไม่ชัดเจนในการปฏิบัติ

๔.) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

๔.๑ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงาน (PA) ให้มีความสอดคล้องกับแนวนโยบายของต้นสังกัด และการกำหนดประเด็นท้าทายเพื่อให้เกิดผลลัพธ์กับผู้เรียนอย่างแท้จริง

๔.๒ ปรับให้มีเกณฑ์กลางมาตรฐาน เพื่อให้เกิดความสะดวก ลดความซ้ำซ้อน ยุ่งยากในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐาน

๔.๓ ประสานความร่วมมือจากส่วนกลางเพื่อหาแนวทางจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถมาให้ความรู้ให้ตรงกับความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕.) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี

สนับสนุนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ การประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ (PA) ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะและภาระงานที่ ก.ค.ศ. กำหนด



.....

แบบรายงานผล
การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
รอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุรินทร์

.....

นโยบายการลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

พัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุรินทร์ ได้ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตาม ว ๙/๔๕๖๔ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และนำมาขยายผลไปยัง ข้าราชการครูและบุคลากร โดยการจัดอบรม ถ่ายทอดองค์ความรู้ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ พัฒนาตนทั้งในการ คงวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุรินทร์ ยังนำหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว มาใช้ในการ ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) มา ประกอบการพิจารณา เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรในการทำงาน และพัฒนากิจกรรมการ เรียนการสอนให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น จากที่กล่าวมาข้างต้น ได้มีข้าราชการครู ส่งคำขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผ่านระบบ DPA โดยประสงค์จะนำผลงานที่เกิด จากการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๒๑/๒๕๖๐ นี้บรวมกับผลการพัฒนางานตามข้อตกลง PA (ว ๙/๒๕๖๔) ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ซึ่งได้ผ่านการรับรองผลการประเมิน และมีคำสั่งแต่งตั้งเลื่อนวิทยฐานะ เป็น ครูชำนาญการ จำนวน ๒ ราย และในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ได้มีข้าราชการครู ส่งคำขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งกำลังอยู่ในกระบวนการประเมินผลงาน จำนวน ๕ ราย

