**๑.๑ พัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ**

๑) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สพฐ. มีจำนวน ๒,๘๘๐ คน มีข้าราชการครูที่ยื่นคำขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จำนวน ๗๗๘ ราย รับรองผลการพิจารณาแล้ว จำนวน ๗๒๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๔๔ ไม่อนุมัติ จำนวน ๔๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๗ อยู่ระหว่างการประเมิน จำนวน ๒๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓.๖๐

จากผลการประเมินขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะดังกล่าว มีข้อสังเกตข้อบกพร่องของตัวชี้วัดที่ไม่ผ่านเกณฑ์ของกรรมการผู้ประเมิน ของรายที่ไม่อนุมัติ เช่น การสอนไม่เป็นไปตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนใช้สื่อ เทคนิค เทคโนโลยีไม่หลากหลายและไม่เหมาะสมกับบทเรียน การจัดกิจกรรมไม่เชื่อมโยงกับความรู้และประสบการณ์เดิมของผู้เรียน ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและไม่สะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐานตามวัย นักเรียนไม่มีการสะท้อนการเรียนรู้หรือนำเสนอความสำเร็จ ไม่มีการแสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมในการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ ขาดนวัตกรรมในการช่วยให้ผู้เรียนริเริ่มกิจกรรมการเรียนรู้ แบบบันทึกผลการประเมินการเรียนรู้ ของนักเรียนบางคนไม่สอดคล้องกับผลการประเมินการเรียนรู้ด้านความรู้และทักษะกระบวนการ ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู ผลงานที่เกิดขึ้นมีเนื้อหาที่ไม่ถูกต้องและไม่เป็นไปตามจุดประสงค์การเรียนรู้

สถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (สศศ.) มีการวิเคราะห์การให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะโดยใช้บริบทของการจัดการศึกษาในรูปแบบของการให้บริการนักเรียนที่ด้อยโอกาส และมีการให้บริการในรูปแบบอยู่ประจำและไป-กลับ อีกทั้งครูได้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาครบทุกมิติ ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การดูแลนักเรียนในรูปแบบอยู่ประจำ การส่งเสริมทักษะชีวิตของนักเรียน ดังนั้นในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาจึงถือเป็นสิ่งสำคัญจำเป็น ที่จะส่งผลให้ครูมีกำลังใจและมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ทุกหน่วยงานทางการศึกษามีการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะฯ ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) สายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา และสายงานนิเทศการศึกษา ที่ ก.ค.ศ. ประกาศกำหนด ยกเว้นสถานศึกษาในสังกัดเอกชนที่ไม่มีการประเมินวิทยฐานะ แต่มีระบบประเมินความดีความชอบเพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

- มีการดำเนินการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่

- การประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เน้นตามสภาพจริง ลดการทำเอกสาร ลดขั้นตอนการประเมิน ไม่ซับซ้อน ยุ่งยาก และเป็นธรรม โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสอดคล้องกับการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อไม่ให้เป็นการสร้างภาระงานให้แก่ครูจนเกินไป
- เล่งเห็นความสำคัญเพื่อให้ครูได้อยู่ในห้องเรียนกับนักเรียนและสอนอย่างเต็มที่เต็มเวลา เป็นรูปแบบการประเมินของการใช้ผลงานทางด้านเรียนหรือผลที่เกิดกับผู้เรียน และการนิเทศการสอนของครูในคาบสอน
- ใช้ระบบการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและประเมินวิทยฐานะให้มีความเชื่อมโยงกัน
- ได้นำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการประเมินวิทยฐานะ ของครูและบุคลากรทางการศึกษา

- สถานศึกษามีการกำหนดให้ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ข้อมูลการวิเคราะห์นักเรียนและความเข้าใจนักเรียนเป็นรายบุคคล เน้นความสามารถในการอ่าน การเขียน การคิดวิเคราะห์อย่างชัดเจนเพื่อเป็นข้อมูลในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนได้ คิดวิเคราะห์และปฏิบัติจริง ใช้กระบวนการกลุ่ม และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายมีรูปแบบและคุณภาพตรงตามแผนการจัดการเรียนรู้ทักษะกระบวนการ มีสมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานตัวชี้วัดจุดเน้นของหลักสูตรและเพิ่มเติมเป้าหมายตามความต้องการและความจำเป็นของนักเรียนเน้นการมีส่วนร่วมของนักเรียนผู้ปกครองและจุดเน้นที่สถานศึกษากำหนดกลุ่มทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้มีการนิเทศกำกับและติดตามประเมินผลคุณภาพการจัดการศึกษาการจัดการเรียนการสอนของแต่ละปีการศึกษาเพื่อดำเนินการวิจัยและนำผลไปใช้แก้ปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการจัดการเรียนรู้ และการจัดการชั้นเรียนครูมีความรู้ความเข้าใจออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามธรรมชาติของวิชาและส่งเสริมความสามารถพิเศษเฉพาะทางของผู้เรียนทำให้ผู้เรียนมีความรู้รอบด้านและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเรียนรู้ ยอมรับความแตกต่างของผู้อื่นอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข รับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

๒) ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ ตามจุดเน้นที่ ๑.๑

๒.๑) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA)

- หน่วยงานทางการศึกษาต้นสังกัดของสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะทำงาน PA Support Team ที่ได้ผ่านการอบรมฯ เพื่อให้ความช่วยเหลือ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและสร้างเครือข่ายในระบบเขตพื้นที่การศึกษา ในการสื่อสารและการถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับ ว PA ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดพื้นที่ของตนเอง มีการประชุมเครือข่ายให้ความรู้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา สร้างองค์ความรู้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่ ก.ศ.ศ. กำหนด ในระดับอำเภอ

- สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีการดำเนินโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) เพื่อให้ข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติ เพื่อการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ฝึกปฏิบัติการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

- วิทยาลัยการอาชีพนวมินทราชินีแม่ฮ่องสอน ดำเนินโครงการประชุมสัมมนาเทคนิคการทำงานแบบมีส่วนร่วมสถานศึกษาและการเตรียมความพร้อมก่อนขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู

ส่งผลให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนรูปแบบใหม่การจัดการเรียนรู้ตามบริบทของผู้เรียนและห้องเรียน มีการจัดทำประเด็นท้าทายของตนเองด้านการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถนำความรู้ที่ครูจัดการเรียนรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ มีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงถึงแนวทาง กลยุทธ์สำคัญของการพัฒนา วPA เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามบริบทของครูผู้สอน นักเรียน และโรงเรียน สามารถเข้าใจรูปแบบการประเมินในแต่ละช่วงเวลาที่กำหนด โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตามช่วงวัยเป็นสำคัญ คำนึงถึงสภาพบริบทของสถานศึกษา และสอดคล้องกับการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อไม่ให้เป็นการสร้างภาระงานให้แก่ครูจนเกินไป ปรับระบบการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและการประเมินวิทยฐานะ ให้มีความเชื่อมโยงกันและออกแบบการประเมินให้สามารถนำไปใช้กับการประเมินต่าง ๆ ได้อย่างหลากหลาย รวมทั้งนำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินวิทยฐานะ โดยสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับใช้ในการประเมินให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๒) การส่งเสริมสนับสนุนการใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (ระบบ DPA : Digital Performance Appraisal)

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในพื้นที่มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ยื่นขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะด้วยระบบ DPA เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ โดยการประเมินวิทยฐานะดิจิทัลเป็นการลดการทำเอกสาร ลดขั้นตอนการประเมินลงและประเมินด้วยความเป็นธรรม โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยครูที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลเดินทางยากลำบาก ไม่ต้องเดินทางนำเอกสารมาส่งที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แบบการประเมินวิทยฐานะรูปแบบเดิมที่ผ่านมา ทำให้ลดขั้นตอนและเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการประเมินวิทยฐานะมากขึ้น

- มีการจัดตั้งกลุ่มไลน์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยื่นประเมินขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะในระบบ DPA โดยมีคณะกรรมการที่เป็น PA Suport Team. ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่รับผิดชอบงานวิทยฐานะ และรับผิดชอบระบบ DPA : Digital Performance Appraisal ของแต่ละโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ติดต่อสอบถาม ประสานงาน แนะนำการใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล ช่วยเหลือกรณีที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาพบปัญหาในการใช้ระบบ DPA และเผยแพร่หลักเกณฑ์ วิธีการ แนวปฏิบัติที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อสร้างความเข้าใจและสร้างการรับรู้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกัน รวมถึงเผยแพร่ข้อมูลประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ประสานและช่วยเหลือปัญหาเกี่ยวกับการยื่นคำขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะในระบบ DPA ระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับโรงเรียน และทำหน้าที่ในการเป็นผู้ดูแลระบบ(Admin) ในระดับหน่วยงาน

- สถานศึกษามีการแต่งตั้งข้าราชการครูที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นกรรมการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครูรและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ว๙/๒๕๖๔ ตามประกาศของ ก.ค.ศ.

- สถานศึกษาส่งเสริมการจัดทำแผนการสอนที่เน้นการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Leaning เพื่อรองรับการใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (ระบบ DPA : Digital Performance Appraisal) และชี้แจงหลักเกณฑ์แนวทางในการเตรียมความพร้อมการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล เพื่อให้ครูเข้าใจและสามารถยื่นการประเมินวิทยฐานะดิจิทัลได้อย่างถูกต้องและไม่เกิดความผิดพลาดเกิดขึ้น

- ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้เข้ารับการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (ระบบ DPA : Digital Performance Appraisal)

- ส่วนกลุ่มโรงเรียนเอกชนสังกัด สช. มีการประชาสัมพันธ์ให้ครูและบุคลากรได้รับรู้ เข้าใจ แต่ไม่ได้นำมาใช้เป็นหลักในการประเมินวิทยฐานะเหมือนกับครู ฯ ที่อยู่ในสังกัด สพฐ.

๓) ปัญหาอุปสรรค

๑. สัญญาณอินเตอร์เน็ตของโรงเรียนขนาดเล็กไม่เสถียร

๒. การสอนไม่เป็นไปตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ

๓. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนใช้สื่อ เทคนิค เทคโนโลยีไม่หลากหลายและไม่เหมาะสมกับบทเรียน

๔. กรรมการในระบบ DPA บางวิชาขาดแคลน ทำให้ต้องรอนาน

๕. ผลการประเมินของกรรมการแต่ละคนมีความแตกต่างกันมากเกินไปเป็นบางราย

๖. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนใช้สื่อ เทคนิค เทคโนโลยีไม่หลากหลายและไม่เหมาะสมกับบทเรียน

๗. เนื่องจากครูมีวิทยฐานะที่หลากหลายจึงต้องทำความเข้าใจในหลายรูปแบบ

๘. เกณฑ์การประเมิน(ตัวชี้วัด)ไม่สอดคล้องกับ การจัดการศึกษาพิเศษอย่างแท้จริง

๙. ครูยังไม่เข้าใจระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (หลักเกณฑ์ ว.๙ (PA) ขาดความมั่นใจในการประเมินตามตำแหน่งและวิทยฐานะของตนเอง

๑๐. ครูและบุคลากรในสังกัด สช. ส่วนหนึ่งลาออกเพื่อไปสอบบรรจุเป็นข้าราชการเป็นประจำทุกปี ทำให้โรงเรียนประสบอุปสรรคในด้านการบริหารบุคคล

๔) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

๑. ปรับเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของแต่ละที่

๒. ประชุม อบรม สร้างความเข้าใจการใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (ระบบ DPA : Digital Performance Appraisal) ให้แก่ครู บุคลากร

๓. สถานศึกษาเอกชนควรมีการอุดหนุนเงินให้เพียงพอสำหรับการจ่ายเงินเดือนครูและบุคลากรให้เท่าเทียมกับครูในสังกัด สพฐ. และมีระบบการประเมินวิทยฐานะแบบเดียวกันครอบคลุมทุกสังกัดภายใต้การกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ

๕) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

- ไม่มี