

## ๑. พัฒนารูปแบบการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

### ◆ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

#### ๑.๑ การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนารูปแบบการประเมินวิทยฐานะ

ครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีผู้มีคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะผ่านระบบ DPA ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗ มีรายละเอียดดังนี้

ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะ	จำนวนผู้ขอ (คน)	ผ่านการประเมิน		ไม่ผ่านการประเมิน		อยู่ระหว่างการประเมิน	
		จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ครูชำนาญการ	๑๐๒	๙๖	๙๔.๑๒	๔	๓.๙๒	๒	๑.๙๖
ครูชำนาญการพิเศษ	๕๖	๔๗	๘๓.๙๓	๖	๑๐.๗๑	๓	๕.๓๖
ครูเชี่ยวชาญ	๓	๐	๐	๑	๓๓.๓๓	๒	๖๖.๖๗
<b>รวม</b>	<b>๑๖๑</b>	<b>๑๔๓</b>	<b>๘๘.๘๒</b>	<b>๑๑</b>	<b>๖.๘๓</b>	<b>๗</b>	<b>๔.๓๕</b>

จากตารางข้างต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีผู้มีคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะผ่านระบบ DPA ตำแหน่งครู ตั้งแต่เปิดระบบ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๑๖๑ คน มีผลการพิจารณา ผ่านการประเมินฯ จำนวน ๑๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๒ ไม่ผ่านการประเมิน จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘๓ และอยู่ระหว่างการประเมิน จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๕ ทั้งนี้ ผู้ที่ยื่นคำขอมิวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะแล้ว ไม่ผ่านการประเมิน จำนวน ๑๑ คน ได้ดำเนินการพัฒนาปรับปรุง ตามข้อสังเกต/ข้อบกพร่อง ตัวชี้วัดที่ไม่ผ่านเกณฑ์ของคณะกรรมการ และดำเนินการยื่นคำขอมิวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะในภาคเรียนใหม่แล้ว จำนวน ๔ คน ผ่านการประเมิน จำนวน ๓ คน ไม่ผ่านการประเมิน จำนวน ๑ คน ดังนั้น ปัจจุบันมีผู้ไม่ผ่านการประเมินทั้งสิ้น จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๙๗ ของผู้ขอมิวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะทั้งสิ้น จำนวน ๑๖๑ คน ส่วนตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ปัจจุบันยังไม่มีผู้ยื่นคำขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะผ่านระบบ DPA จากการสำรวจผู้มีคุณสมบัติในการขอมิวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะส่วนมากอยู่ระหว่างการจัดทำและการศึกษาข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมในการขอมิวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

๑.๒ ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนารูปแบบการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๑) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA)

๑. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์จัดอบรมให้ความรู้เรื่องการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Performance Agreement : PA) เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเกณฑ์ใหม่ได้อย่างถูกต้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดการพัฒนาเครือข่าย มี PA Support Team ระดับสถานศึกษา และสามารถขยายผล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๒๐๐ คน กำหนดจัดการอบรมเป็น ๔ รุ่น วิทยากรโดยคณะกรรมการ PA Support Team สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ และได้สำรวจระดับความพึงพอใจ ความรู้ความเข้าใจ ต่อการเข้ารับการอบรมโดยมีผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน ๑๙๘ คน จากจำนวนผู้เข้าร่วมการอบรมทั้งสิ้น จำนวน ๒๐๘ คน จากผลการวิเคราะห์ผู้เข้ารับการอบรม มีระดับความพึงพอใจสรุปผลรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๗ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อยู่ที่ ๐.๕๘ ร้อยละ ๙๑.๓๑

๒. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ได้พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สู่การขอมติและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA) แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ จำนวน ๘๐ คน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถดำเนินการเพื่อขอมติหรือเลื่อนวิทยฐานะได้อย่างถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ระหว่างวันที่ ๑ - ๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมไอเฟลอินน์ อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง และห้องประชุมปะการัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จากการสำรวจ ระดับความพึงพอใจในการนำไปใช้ต่อการเข้ารับการอบรม อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๐ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อยู่ที่ ๐.๖๖ ร้อยละ ๘๘

๓. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) เป็นไปตามองค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ถูกต้อง ครบถ้วน และสอดคล้องกับเป้าหมาย บริบทสถานศึกษา นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ

๒) ประสิทธิภาพในการใช้งานระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA)

ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) สามารถใช้งานได้ง่าย สะดวก ช่วยลดระยะเวลา ลดเอกสาร ลดภาระของครู แต่หากมีการปรับปรุงระบบจะทำให้ระบบมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การปรับปรุงระบบ ให้สามารถแนบไฟล์เอกสารได้ เช่น สถานศึกษาสามารถแนบไฟล์ทะเบียนประวัติ ใบประกอบวิชาชีพ หลักฐานการสำเร็จศึกษา และหลักฐานอื่น ๆ เพื่อประกอบการตรวจสอบคุณสมบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถแนบไฟล์คำสั่ง และเอกสาร

หลักฐานประกอบการพิจารณาการตรวจสอบคำสั่งการให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อประกอบการตรวจสอบของสำนักงาน ก.ค.ศ. ต่อไป

**๑.๓ ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ**

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal : DPA)	๑. จัดอบรม ชี้แจง และให้คำแนะนำครู เกี่ยวกับคุณสมบัติ และการเตรียมความพร้อมในการยื่นคำขอผ่านระบบอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาระบบ	๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal : DPA) มากขึ้น และสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง
๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบางราย ยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะที่ชัดเจน และการนำหลักเกณฑ์ฯ ไปปฏิบัติ	๒. จัดอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ฯ ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด แต่ละตำแหน่ง อย่างต่อเนื่อง	๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ฯ แต่ละตำแหน่งมากขึ้น และสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

**๑.๔ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ**

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเสริมสร้างองค์ความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (PA Support Team) ระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีหน้าที่กำหนดรูปแบบและวิธีการขับเคลื่อนดำเนินการให้ความรู้ ความเข้าใจ สื่อสารและถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เกิดการพัฒนาเครือข่าย มี PA Support Team ระดับสถานศึกษา เพื่อขยายผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม

๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาตรวจสอบและกลั่นกรองข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามองค์ประกอบข้อตกลงการพัฒนางานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ถูกต้อง ครบถ้วน และสอดคล้องกับเป้าหมาย บริบทสถานศึกษา นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ

๓. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) โดยพิจารณาผลการปฏิบัติงานจากการปฏิบัติงานจริงที่ได้ปฏิบัติตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานตำแหน่ง คำนึงถึงบริบทของแต่ละสถานศึกษา และผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ ไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร

๔. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ได้พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ และมีความเข้าใจเรื่องการประเมินวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ใหม่มากขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพสูงสุด ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ครู และสถานศึกษา

◇ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง

๑.๑ การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด และมีระบบการขอมีขอเลื่อนวิทยฐานะให้มีความสะดวก รวดเร็ว และผู้ขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะสามารถตรวจสอบสถานะการดำเนินการได้ ทำให้การดำเนินการมีความถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๑.๒ ผลการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๑) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง จัดอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจ ในการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ได้พัฒนาตนเองให้เป็นไปตามแนวทาง วPA มุ่งผลสัมฤทธิ์ให้เกิดแก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง จัดโครงการการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ว๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมชงโค โรงเรียนภูเก็ตวิทยาลัย

๒) ประสิทธิภาพในการใช้งานระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA)

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานการขอมีขอเลื่อนวิทยฐานะทางระบบ DPA โดยมีผู้ขอมีขอเลื่อนวิทยฐานะทางระบบ DPA ทั้งสิ้น ๑๖๓ คน ได้รับการอนุมัติ ๑๔๘ คน และยังไม่ได้รับการอนุมัติ ๑๕ คน รายละเอียดดังนี้

ตำแหน่งที่ขอมีขอเลื่อนวิทยฐานะ	จำนวน (คน)	ผลการประเมิน	
		ผ่านเกณฑ์	ไม่ผ่านเกณฑ์
ครูชำนาญการ	๑๐๐	๙๖	๔
ครูชำนาญการพิเศษ	๖๓	๕๒	๑๑
รวม	๑๖๓	๑๔๘	๑๕
คิดเป็นร้อยละ	๙๐.๘๐	๙๖.๐๐	๘๒.๕๔

**๑.๓ ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ**

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
สพม.พังงา ภูเก็ต ระนอง ดูแล ๓ จังหวัด แต่สำนักงานตั้งอยู่ที่จังหวัดพังงา ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดจังหวัดระนองและจังหวัดภูเก็ตต้องใช้เวลาในการเดินทางมาค่อนข้างมาก	สพม.พังงา ภูเก็ต ระนอง จัดทำระบบขอคัดสำเนาทะเบียนประวัติข้าราชการ ก.พ.๗/ก.ค.ศ.๑๖ หน้าเว็บไซต์ สพม.พังงา ภูเก็ต ระนอง เพื่อให้มีความสะดวก รวดเร็วในการดำเนินการ	ข้าราชการครูและบุคลากรได้รับการบริการที่สะดวกรวดเร็ว

**๑.๔ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ให้ความสำคัญในการบริการข้อมูลให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด เพื่ออำนวยความสะดวกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**◆ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดระนอง**

**๑.๑ การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่** ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ด้วย ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และ ตำแหน่งครู พร้อมทั้งให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) โดยสำนักงาน สกร.ประจำจังหวัดระนอง ได้ดำเนินการแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ พร้อมทั้งคู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ในตำแหน่งต่าง ๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดทราบ พร้อมกันนี้ได้สร้างความรู้ ความเข้าใจ ในมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนวิทยฐานะโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

**๑.๒ ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ** การพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๑) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA)

ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA) โดยมีการประชุมแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) โดยกำหนดประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) และชี้แจงความชัดเจนและดำเนินการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันกับการจัดเก็บแบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

๒) ประสิทธิภาพในการใช้งานระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA)

ตามที่ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษาทราบและถือปฏิบัติ โดยกำหนดให้หน่วยงานการศึกษานำเข้าข้อมูลผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละรอบการประเมินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละรายเข้าสู่ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal : DPA) เป็นประจำทุกรอบการประเมิน

สำนักงาน สกร.ประจำจังหวัดระนอง ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการข้อมูล โดยได้นำข้อมูลทั่วไป ข้อมูลการศึกษา ข้อมูลประวัติการเข้ารับราชการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



ตำแหน่ง ครู ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา และตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ เข้าสู่ระบบ DPA อย่างครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ประกอบกับผู้บริหารหน่วยงานได้ชี้แจงแนวปฏิบัติบริหารจัดการข้อมูลฯ ในการประชุมประจำเดือน เพื่อสร้างความชัดเจนและดำเนินการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้เกิดผลการเรียนการสอนออกมาดีที่สุดตรงตามตัวชี้วัดที่ตกลงกันไว้แล้วส่งผลกับวิทยฐานะของครูและผลของการพัฒนาสมรรถนะของนักเรียนนักศึกษา

**๑.๓ ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ**

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑. ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA) อย่างถ่องแท้	๑. การจัดโครงการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA)	๑. ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ การประเมิน และดำเนินการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันกับการจัดเก็บแบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA)

**๑.๔ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ**

การให้ความสำคัญในการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารหน่วยงาน ทำให้การประเมินผ่านไปอย่างเรียบร้อย

**๑.๕ ข้อเสนอแนะ**

การจัดโครงการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญในภาพรวมของจังหวัด โดยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระนองเป็นเจ้าภาพจัดโครงการ

**◆ สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดระนอง**

**๑.๑ การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่** ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

**วิทยาลัยเทคนิคระนอง** มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ในการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระยะเวลาครบตามเกณฑ์ที่กำหนด เตรียมข้อมูลและเอกสารประกอบการขอมัติวิทยฐานะ ยื่นในระบบ DPA และจัดส่งเอกสารให้วิทยาลัยเพื่อดำเนินต่อไป

**วิทยาลัยการอาชีพกระบี่** เป็นวิทยาลัยที่อยู่ติดชายขอบประเทศเพื่อนบ้าน จึงมีข้อจำกัดของบุคลากรและนักเรียนนักศึกษา ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษา

**วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีระนอง** โดยงานบุคลากร ได้แจกแบบประเมินวิทยฐานะ ทำความเข้าใจ และได้ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเขียนข้อตกลง ว PA ยื่นเสนอผู้อำนวยการ ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ โดยมุ่งเน้น การพัฒนาทักษะวิชาชีพให้กับนักเรียนนักศึกษา เพื่อส่งผลการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และแต่งตั้งกรรมการประเมินงานเชิงประจักษ์จากบุคคลภายนอก โดยมี ผู้อำนวยการเป็นประธาน

**๑.๒ ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ** การพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

- ๑) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและ

บุคลากรทางการศึกษา (ว PA)

**วิทยาลัยเทคนิคระนอง** ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานได้อย่างถูกต้องตามวิทยฐานะ และได้รับการกลั่นกรองข้อตกลงในการพัฒนางาน

**วิทยาลัยการอาชีพกระบี่** ดำเนินการประชุมชี้แจง การพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษาให้กับบุคลากรทางการศึกษาทุคนทราบและปฏิบัติตามเกณฑ์และเงื่อนไขของวิทยฐานะของบุคลากรแต่ละคน ให้เกิดความเข้าใจในหลักเกณฑ์การประเมิน ว. PA

**วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีระนอง** สถานศึกษาได้สนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้เข้าร่วมในการพัฒนาตนเองในเรื่องการประเมิน วิทยฐานะครูและบุคลากรและได้ทำโครงการพัฒนาบุคลากรประจำปีเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับ ว. PA

๒) ประสิทธิภาพในการใช้งานระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA)

**วิทยาลัยเทคนิคระนอง** มีการให้ความรู้ให้กับข้าราชการครูที่มีความประสงค์จะขอเลื่อนหรือขอมีวิทยฐานะในระบบ DPA

**วิทยาลัยการอาชีพกระบี่** มีการใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (ระบบ DPA : Digital Performance Appraisal) ในการส่งคำขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในวิทยาลัย

**วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีระนอง** วิทยาลัยโดยงานบุคลากร ได้ส่งเสริมให้คณะครูใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล หรือ DPA โดยมีการประเมิน PA ทุกปี และได้นำผลประเมินเข้าระบบทุกครั้งเพื่อเป็นข้อมูลในการประเมินวิทยฐานะ

### ๑.๓ ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
วิทยาลัยเทคนิคระนอง		
๑. ข้าราชการครู มีเข้าใจในระบบ DPA อยู่น้อย	๑. จัดอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับระบบ DPA เพื่อสร้างความเข้าใจให้ข้าราชการครู	๑. ข้าราชการครู มีความเข้าใจในระบบ DPA มากขึ้น
วิทยาลัยการอาชีพกระบี่		
๑. บุคลากรอาจยังไม่เข้าใจการใช้ระบบ DPA : Digital Performance Appraisal เท่าที่ควร	๑. สร้างความตระหนักในการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนโดยใช้ข้อตกลงในการพัฒนางาน ตาม ว. PA	๑. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเข้าใจการใช้ระบบ DPA : Digital Performance Appraisal เท่าที่ควร
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีระนองระนอง		
๑. คณะครูขาดความรู้ความเข้าใจ	๑. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากร	๑. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ

### ๑.๔ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

**วิทยาลัยการอาชีพกระบี่** บุคลากรสามารถใช้งานระบบ DPA : Digital Performance Appraisal ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

### ๑.๕ ข้อเสนอแนะ

**วิทยาลัยเทคนิคระนอง** ต้องการให้มีการจัดอบรมให้ข้าราชการครู เกี่ยวกับระบบ DPA

**วิทยาลัยการอาชีพกระบี่** จัดอบรมการใช้งาน (ระบบ DPA : Digital Performance Appraisal) ให้แก่เจ้าหน้าที่บุคลากร/หัวหน้างานบุคลากรเพื่อให้เกิดความเข้าใจ

### ๑.๖ รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี

วิทยาลัยการอาชีพกระบี่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยฯ มีความตระหนักในการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนโดยใช้ข้อตกลงในการพัฒนางาน ตาม ว.ปา

#### ◇ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดระนอง

๑.๑ ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครู และบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๑) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว.ปา)

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดระนอง ดำเนินการจัดอบรมพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสายงานการสอน และสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการประเมินวิทยฐานะตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะ และจัดหาเอกสารแนวทางการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (จาก ก.ค.ศ.) ให้ได้ศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถดำเนินการทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะ

ปัจจุบันสถานศึกษาดำเนินการพัฒนาครูผู้ช่วย ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ในกิจกรรมการปฐมนิเทศครูผู้ช่วย สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงเป็นผู้ช่วยเหลือและให้คำปรึกษา

๒) ประสิทธิภาพในการใช้งานระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA)

ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการใช้ ระบบ DPA : Digital Performance Appraisal) โดยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์ ว.ปา และมีความประสงค์จะขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ยื่นคำขอต่อสถานศึกษาเพื่อนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA โดยมีกลุ่มบริหารบุคคลเป็นผู้ดูแลระบบของสถานศึกษา เอื้ออำนวยความสะดวกในการนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA และดำเนินการนำข้อมูลผลการประเมินจากคณะกรรมการตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) เมื่อสิ้นปีงบประมาณ เข้าสู่ระบบ DPA เพื่อให้มีข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ซึ่งระบบดังกล่าวสามารถเข้าใช้งานสะดวก มีประสิทธิภาพในการนำไปใช้วางแผนพัฒนางานบุคคลของสถานศึกษา

ปัจจุบันศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดระนอง มีผู้ที่มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์ และผ่านการประเมินและได้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น จำนวน ๑ ราย

#### ๑.๒ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่ข้าราชการครูเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว.ปา) โดยจัดให้มีกิจกรรมการปฐมนิเทศ (ครูผู้ช่วย)/การประชุม/อบรมทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน

#### ◇ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๓๘ จังหวัดระนอง

๑.๑ การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ



ครูควรศึกษาหาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการ แนวทาง และรูปแบบการประเมิน รวมถึงการพิจารณา ร้อย เอกสาร หลักฐานที่สะท้อนถึงระดับคุณภาพการประเมินตามตัวชี้วัดของการ ประเมินวิทยฐานะ ขอคำแนะนำ ปรีกษา และขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการประเมินให้ชัดเจน

**๑.๒ ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ** การพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและ บุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๑) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและ บุคลากรทางการศึกษา (๖ PA)

- วางแผนเป้าหมายให้ชัดเจนในการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามระดับปฏิบัติที่คาดหวัง
- ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตามระดับปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทย

ฐานะ

ไม่ว่าจะเป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน ประเด็นท้าทาย และระยะเวลาตามที่ขออย่างละเอียด

- วิเคราะห์บริบทของโรงเรียนและสภาพปัญหาของผู้เรียน
- วางแผนในการจัดทำแผนการเรียนรู้
- เขียนประเด็นท้าทายให้สอดคล้อง ๘ ตัวชี้วัดตามบริบทของตนเองให้ชัดเจน ตรงกับ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

- ปรับวิธีการสอนในห้องเรียนที่มุ่งจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพิ่ม บทบาทของผู้เรียนให้มากขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

- ออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับธรรมชาติวิชา บริบทห้องเรียน และบริบทโรงเรียนให้ตอบโจทย์เกณฑ์การประเมิน

- จัดทำคลิปการสอน โดยเลือกส่งคลิปการสอนที่ดีที่สุด ตอบโจทย์ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ การประเมินว่าต้องการแสดงให้เห็นในด้านใด ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการสอน รูปแบบกิจกรรม และเนื้อหาที่เป็น รูปธรรมที่สามารถเชื่อมโยง หรือสามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตจริงได้

๒) ประสิทธิภาพในการใช้งานระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA)

มีหลักเกณฑ์ที่ถูกต้อง เพื่อช่วยลดภาระของครู คือครูไม่ต้องออกจากห้องเรียนสามารถส่ง ประเมินเข้าไปในระบบดิจิทัล ส่งเป็นไฟล์ PDF หรือส่งคลิปการจัดการเรียนการสอน ที่มีการพัฒนาคุณภาพ เพื่อใช้ในการประเมินเข้าในระบบได้เลย โดยที่ครูไม่ต้องเดินทางไปส่งเอกสาร ครูก็จะมีเวลาในการจัดการ เรียนการสอนในห้องเรียนได้อย่างเต็มที่

**๑.๓ ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ**

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑.ความพร้อมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการ บันทึกวีดีโอเพื่อยื่นคำขอในระบบการ ประเมินวิทยฐานะดิจิทัล	๑.ให้การสนับสนุนอุปกรณ์ที่มีอยู่ ภายในโรงเรียนเพื่อใช้บันทึกวีดีโอเพื่อยื่นคำขอในระบบการประเมินวิทย ฐานะดิจิทัล	๑.ครูมีอุปกรณ์เครื่องมือในการบันทึก ข้อมูล
๒.ระบบการประเมินดิจิทัลมีความล่าช้า ในส่วนของระบบและระยะเวลาในการ ประเมิน	๒.ประชาสัมพันธ์และให้คำแนะนำ คุณครูที่มีคุณสมบัติครบถ้วนให้ ดำเนินการเตรียมเอกสารข้อมูลที่ยื่น ผ่านระบบและประเมินวิทยฐานะ ดิจิทัลเพื่อให้ทันระยะเวลาที่กำหนด	๒.ครูส่งเอกสารในระบบตรงตามเวลา ที่กำหนด

๓. ครูและบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล	๓.ครูต้องมีคู่มือในการปฏิบัติงาน	๓.ครูและบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วนวิทยฐานะในระบบดิจิทัลร้อยละ ๑๐๐
๔.ครูที่มีคุณสมบัติครบบางคนไม่กระตือรือร้นในการเตรียมเอกสารและบันทึกวีดีโอ	๔.ให้แรงบันดาลใจ ให้เกิดความตระหนักในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า	๔.ความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการครู

#### ๑.๔ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ความรู้ความเข้าใจ วัสดุอุปกรณ์และระบบที่มีความพร้อม

#### ๑.๕ ข้อเสนอแนะ

ครูต้องเข้าใจบทบาทของตนเอง และผู้เรียนอย่างถ่องแท้ ออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการและเทคนิคที่หลากหลาย และนำเสนอในรูปแบบวีดีทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทของตนเอง และเกณฑ์พิจารณา