

แบบรายงานผล
การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
รอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
สำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑

นโยบายการตรวจ : ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๑ : พัฒนารูปแบบการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนารูปแบบการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยสรุปเป็นภาพรวมแต่ละจังหวัด ดังนี้

จังหวัดสกลนคร

การดำเนินงานตามนโยบาย

“การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการดำเนินการประเมินวิทยฐานะ โดยระบบ (Digital Competency Appraisal DPA)”

๑. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร ได้ส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการ แจ้างแนวปฏิบัติ และ หลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ให้สถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน อีกทั้ง มีการแจ้งประชาสัมพันธ์ เมื่อมีการอนุมัติผลการประเมินผู้ขอมีและเลื่อนวิทยฐานะในแต่ละรอบ ให้สถานศึกษาทราบเมื่อการประชุม อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา เสร็จสิ้น นอกจากนี้ กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้มีการส่งเสริมแนวทางการดำเนินงาน สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความสนใจศึกษาหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติ โดยให้ศึกษาจากเว็บไซต์หน่วยงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. สื่อประชาสัมพันธ์ต่างของ สำนักงาน ก.ค.ศ. เช่น Facebook หรือ YouTube

๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่ยื่นคำขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะในระบบ DPA ตามคำสั่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่ ๒๒๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ โดยคณะกรรมการได้ดำเนินการตรวจสอบผู้ยื่นคำขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา และตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ในสังกัด โดยตรวจสอบคุณสมบัติตามแบบฟอร์มที่หน่วยงานกำหนดขึ้น ซึ่งแบบฟอร์มมีหัวข้อ ตรงตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ.ทุกประการ และตรวจสอบกับทะเบียนประวัติ ก่อนนำรายชื่อเสนอเข้าอนุมัติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินในระบบ DPA ต่อไป

๓. กรณีเมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ เมื่อผ่านการอนุมัติผลการประเมิน อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครเรียบร้อยแล้ว กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้แจ้งให้ ผู้รับการประเมินรับทราบผลคะแนน พร้อมข้อสังเกต (โดยจัดทำเป็นเอกสารลับ) และ แนะนำแนวทางการยื่นขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะในระบบ DPA ต่อไป

๔. Admin เขตพื้นที่การศึกษา ได้ทำงานร่วมกัน โดย PA Support Team ร่วมกันแก้ไขปัญหาการดำเนินการในระบบ DPA ระดับสถานศึกษา เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ตั้งแต่ขั้นตอนการลงทะเบียน ผู้ใช้งานระบบ จนถึงขั้นตอนการประเมินวิทยฐานะ ในระบบ DPA ต่อไป

๕. Admin เขตพื้นที่การศึกษา ได้ซักถามประเด็นข้อสงสัยในการดำเนินงาน ผ่าน Line DPA สำนักงาน ก.ค.ศ. รวมถึง ได้ติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหว แนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ การแก้ไขปัญหา การปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินการประเมินในระบบ DPA เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีให้เกิดความเสียหาย กระทบสิทธิข้าราชการแต่อย่างใด

๑.๒ ปัจจัยที่ขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ

๑.๒.๑ ปัจจัยด้านนโยบาย

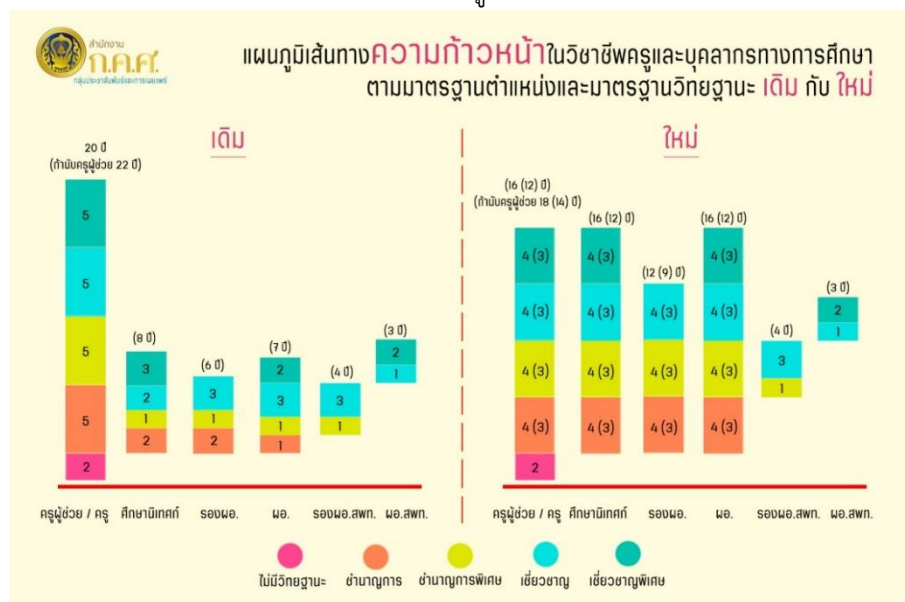
เนื่องด้วย สำนักงาน ก.ค.ศ.ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะโดยมีเงื่อนไขระยะเวลา ๔ ปี สำหรับกรณีปกติ และ ๓ ปี สำหรับการยื่นขอลดระยะเวลา (ตาม ว๔/๒๕๖๔) นั้น ทำให้ข้าราชการครูเกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อขอลดระยะเวลา ตามเงื่อนไข ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ ว๔ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔ เช่น ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านภาษา มากขึ้น,มีการเข้าศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้ตรงกับสาขาที่สอน และเพื่อประโยชน์ต่อการจัดการเรียน การสอนมากขึ้น จากกรที่ได้รับคำปรึกษา การสอบถามจากครู

๑.๒.๒ ปัจจัยด้านการบริหารงาน

ด้วยหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ ว PA ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้ง ๔ สายงาน ต้องผ่านการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานแต่ละรอบปีงบประมาณ ซึ่ง คณะกรรมการโดยผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด เป็นประธานกรรมการ และมีการประเมินผลการพัฒนางานเมื่อสิ้น ปีงบประมาณ จึงทำให้ข้าราชการครู ผู้อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา ต้องดำเนินการตามนโยบาย และ แนวทาง การ จัดทำข้อตกลงตามที่ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดแนวทางปฏิบัติ กลยุทธ์ และบริบทของสถานศึกษา เพื่อตอบสนอง และมีทิศทางการบริหารของผู้บังคับบัญชาที่ถูกต้อง ตรงกัน และ นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามลำดับ

๑.๒.๓ ปัจจัยด้านความต้องการก้าวหน้าทางวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการครู ที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ประชาสัมพันธ์ ตามภาพด้านล่างนี้ ทำให้ข้าราชการครูเกิดแนวคิดที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าใน วิชาชีพครู มากยิ่งขึ้น



๑.๓ ปัญหาอุปสรรค

ปัญหา/อุปสรรค	วิธีการแก้ปัญหา
<p>๑. ระบบการยื่นคำขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ขั้นตอนการยื่นคำขอ ควรให้มีอัปโหลดไฟล์ ใบประกอบวิชาชีพครูเพื่อเป็นหลักฐานอ้างอิง ตามมาตรฐานวิชาชีพครู</p> <p>๒. ขั้นตอนการยื่นคำขอ ระบบควรมีการ ปิดกั้น/Block ปิงบประมาณ ที่ไม่ใช่ช่วงระยะที่ยื่นคำขอปัจจุบันไว้ เนื่องจาก ทำให้ครูยื่นคำขอ ผิดปีงบประมาณบางส่วน เมื่อ สพท.ตรวจสอบ และส่งคืนคำขอทำให้เสียสิทธิในการยื่นในวันนั้น</p>	<p>๑. Admin สพท. ตรวจสอบข้อมูลใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูในเว็บไซต์ของสำนักงานครูสภา</p> <p>๒. สร้างทีมงาน เพื่อทำความเข้าใจกระบวนการและ ขั้นตอนการยื่นคำขอในระบบ DPA ในระดับสถานศึกษา</p> <p>๓. สร้างแนวทางการตรวจสอบคุณสมบัติในระบบสถานศึกษา เพื่อกลั่นกรอง ตรวจสอบ ข้อมูล ก่อนการนำเข้าระบบ DPA</p> <p>๔. เพื่อช่องทางประชาสัมพันธ์กลุ่ม Line เพื่อสะดวกต่อการติดต่อประสานงานกับ Admin สถานศึกษา</p>

๑.๔ นวัตกรรม/แบบอย่างที่ดี

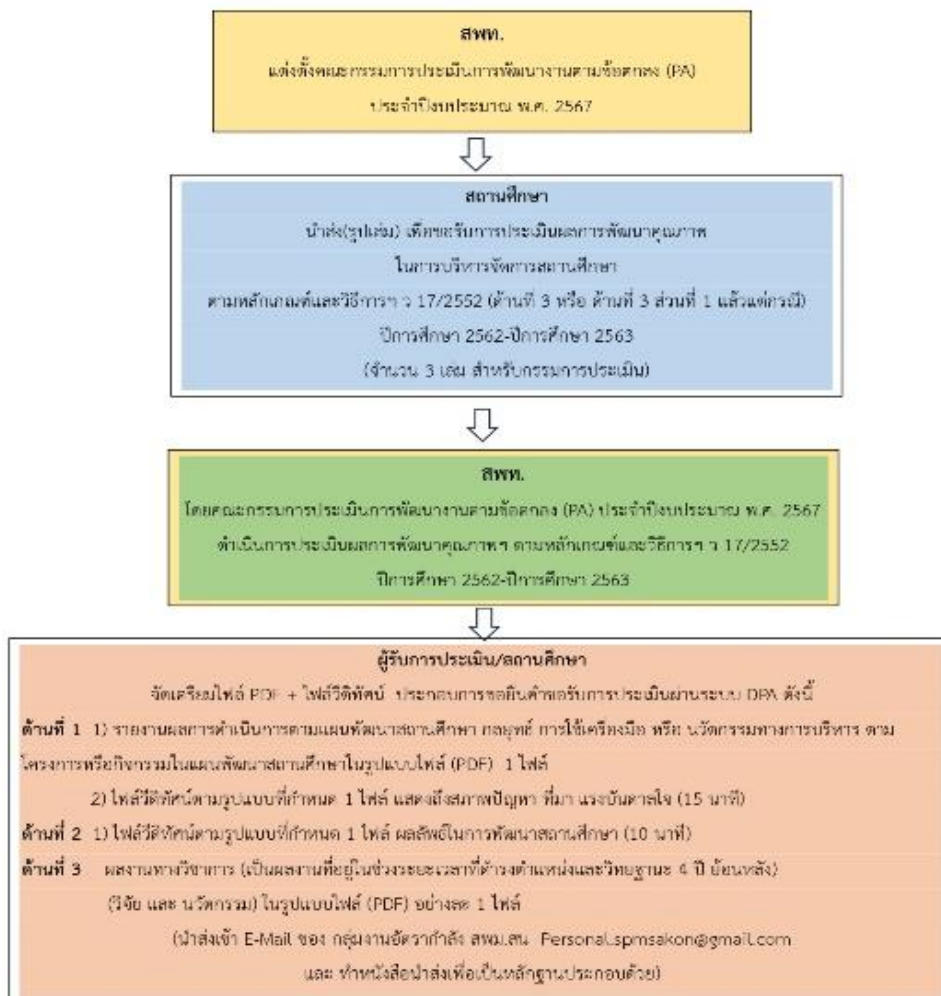
๑.๔.๑ การจัดทำคลิปการสอนที่ตรงตามตัวชี้วัด และ เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมิน เป็นต้นแบบการจัดทำคลิปการสอนที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างชัดเจน สำนักงาน ก.ค.ศ.ได้ลงพื้นที่ถ่ายทำคลิปวิดีโอ เพื่อเป็นแบบอย่างให้ผู้ที่จะยื่นเสนอขอมี หรือ เลื่อนวิทยฐานะต่อไป (จากเว็บไซต์ สำนักงาน ก.ค.ศ. <https://otepc.go.th/th/pa-video/item/๔๖๙๑-๒๐๒๓-๑๐-๒๗-๐๓-๒๖-๑๕.html> หรือ Youtube หัวข้อ “โจทย์ใหญ่ในการเรียนรู้ที่จะมุ่งสู่การหาคำตอบให้ผู้เรียน” โดย ครูมานิตา เสนมา ครูโรงเรียนหนองแวงวิทยา)

๑.๔.๒ การยื่นคำขอมี หรือ เลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้จัดทำ Flow Chart ขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อใช้ในการประกอบการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ เป็นไปตามแนวทางเดียวกัน



ขั้นตอนการดำเนินงาน

ในการยื่นคำขอมี หรือ เลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ (ตาม ๖ 10/2564)



๑.๕ ข้อเสนอแนะ

๑.๕.๑ ข้อเสนอแนะระดับพื้นที่

๑.๕.๑.๑ ควรมีการประชาสัมพันธ์ เปิดรับสมัครผู้ทรงคุณวุฒิ ในสาขาวิชาที่มีผู้ประเมินน้อย ไม่เพียงพอต่อผู้รับการประเมิน ทำให้เสียเวลา เมื่อผู้รับการประเมินจะทราบผลการประเมินทำให้เสียสิทธิ หากกรณีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์

๑.๕.๑.๒ ระบบควรมีช่วงระยะเวลาปิด – เปิด หากครูมีความประสงค์ยื่นคำขอได้ ทุกช่วงเวลา ๒๔ ชั่วโมง แต่ในทางปฏิบัติ อาจไม่สามารถตรวจสอบได้ตลอดทั้ง ๒๔ ชั่วโมง ทำให้กระทบสิทธิครู บางรายที่ยื่นคำขอผิด ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ การอัปไฟล์ไม่ถูกต้อง หรือ ควรสร้างแนวปฏิบัติระดับ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อรองรับการปฏิบัติเจ้าหน้าที่ให้ชัดเจนเมื่อเกิดปัญหาเรื่องการตรวจสอบ ล่าช้าและ ไม่ตรงวันที่ครูยื่นคำขอ โดยมีใช่เกิดจากการประมาท เลินเล่อ แต่อย่างไร

๑.๕.๒ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

จังหวัดนครพนม

การดำเนินงานตามนโยบาย

- ๑) ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำ PA แจ้งระเบียบหลักเกณฑ์
- ๒) จัดทำกลุ่ม line DPA สถานศึกษาเพื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะให้ความรู้และแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

การเข้าระบบ DPA

๑.๒ ปัจจัยที่ขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ

๑. Back to school สายความรับผิดชอบของ ผู้บริหารทุกระดับต้องย้อนกลับไป ที่ รร.
๒. Focus on classroom คุณภาพการศึกษาเกิด จากห้องเรียน วิทยฐานะครูต้องประเมิน

Performance จากหน้างานจริง คือห้องเรียน

๓. Teacher as a key success ผลงานครูพิสูจน์จาก ฝีมือการสอนและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
๔. School as learning organization ผู้บริหารเป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ลงสู่ห้องเรียน เป็นผู้นำวง PLC ด้วย ตนเอง.

ในการดำเนินการเกี่ยวกับวิทยฐานะแนวใหม่ (PA) มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ยื่นคำขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ ดังนี้

ขอมีวิทยฐานะชำนาญการ จำนวน ๑๕๗ คน

-ผ่าน จำนวน ๑๔๓ คน

-ไม่ผ่าน จำนวน ๑๔ คน

ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน ๘๙ คน

-ผ่าน จำนวน ๗๕ คน

-ไม่ผ่าน จำนวน ๑๔ คน

ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน ๒ คน สำนักงาน ก.ค.ศ. อยู่ระหว่างดำเนินการ

ปัญหา/อุปสรรค	วิธีการแก้ปัญหา
-ข้าราชการครู ไม่อ่านหลักเกณฑ์และวิธีการ มีแต่สอบถามจากเพื่อนร่วมงาน	- สพ.น.นครพนม เขต ๑ ตั้งกลุ่ม line เพื่อตอบปัญหาที่ข้าราชการครูไม่เข้าใจ

๑.๔ นวัตกรรม/แบบอย่างที่ดี

-

๑.๕ ข้อเสนอแนะ

๑.๕.๑ ข้อเสนอแนะระดับพื้นที่

การประเมินวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในปัจจุบันนี้ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเห็นว่าเหมาะสมแล้ว เพราะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อมีคุณสมบัติแล้ว สามารถส่งงานได้ตลอดเวลา

๑.๕.๒ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

-

จังหวัดมุกดาหาร

การดำเนินงานตามนโยบาย

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร มีการดำเนินการโดยร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร และสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมุกดาหาร อีกทั้งหน่วยงานอื่นๆที่สังกัดศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร เพื่อชี้แจงนโยบายการขับเคลื่อนเกณฑ์การประเมินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดยื่นคำขอให้มีเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ผ่านระบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบออนไลน์ (Digital Performance Appraisal) หรือระบบ DPA โดยใช้ดิจิทัลในการส่งผ่าน ตัดการและประมวลผลข้อมูล การประเมินผลการพัฒนาตามข้อตกลงในการพัฒนางาน รวมทั้งหลักฐานประกอบการพิจารณาเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ โดยแต่ละสถานศึกษาจัดอบรมและส่งเสริม ดังนี้

๑. อบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)
๒. อบรมและพัฒนาครูอาชีวศึกษาในรูปแบบออนไลน์
๓. อบรมและพัฒนาการบันทึกวิดีโอและเสียงผ่านระบบออนไลน์
๔. ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการประเมินวิทยฐานะโดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่ง โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำ e-port folio ในการนำเสนอผลงานเพื่อเป็นการลดกระดาษ
๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูยื่นเพื่อขอวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยผ่านระบบ DPA ของสถานศึกษาโดยมี Admin เป็นผู้รับผิดชอบ
๖. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครูด้านวิชาการโดยมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา
๗. ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับครู และบุคลากรทางการศึกษาในด้านการจัดการศึกษาในการจัดส่งงานต่างๆ ด้านการศึกษา และในฝ่าย/งาน ที่รับผิดชอบ เพื่อให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่างๆ
๘. มีการสร้างการรับรู้ในหลากหลายช่องทาง เช่น สำนักงาน กค.ศ. การประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยตนเองจากสื่อออนไลน์ต่างๆ นอกจากนี้มีการดำเนินงานโดยผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานบริหารงานบุคคล จัดหาเอกสารและแบบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำบันทึกข้อตกลงให้กับครู และมอบหมายให้ครูจัดทำบันทึกข้อตกลงการพัฒนางานตามแบบและกำหนดให้ครูดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองเอกสารการบันทึกข้อตกลงให้กับครู เพื่อตรวจสอบให้ได้คุณภาพตามที่กำหนด

๑.๒ ปัจจัยที่ขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ

ส่งเสริมในภาพรวมขององค์กรเพื่อพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใต้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในสถานศึกษา

การประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการบูรณาการเชื่อมโยงกันเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้ข้าราชการครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ สามารถปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน และสร้างการเปลี่ยนแปลง

การจัดการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อยกระดับและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายและยุทธศาสตร์ที่สำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ

๑.๓ ปัญหา/อุปสรรค

ปัญหา/อุปสรรค	วิธีการแก้ปัญหา
๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจในแนวขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะผ่านระบบดิจิทัล (DPA)	๑. จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
๒. ข้าราชการครูไม่มีความชำนาญ ในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการบันทึกคลิปวิดีโอ เพื่อประกอบการขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ	๒. ขอความร่วมมือ คำแนะนำ จากครูหรือผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ หรือวิธีการบันทึกวิดีโอ จัดอบรมวิธีการแนวปฏิบัติต่างๆให้กับข้าราชการครูที่สนใจ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการประเมินวิทยฐานะผ่านระบบดิจิทัล (DPA)
๓. กรอบเวลาในการดำเนินงานตามข้อตกลงเป็นปีงบประมาณ แต่การปฏิบัติงานจริงของสถานศึกษาเป็นการศึกษา	๓. ทำกรอบและแนวปฏิบัติให้ชัดเจนในการเขียนข้อตกลงโดยแยกเป็นภาคเรียนให้ชัดเจน

๑.๔ นวัตกรรม/แบบอย่างที่ดี

การใช้ระบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) เป็นการพัฒนาระบบกลไกในการเลื่อนวิทยฐานะ และการคงวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยนำผลการประเมินวิทยฐานะไปเป็นส่วนสำคัญในการประเมินและปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม และพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและ วิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง อีกทั้ง ช่วยลดขั้นตอน ระยะเวลา ลดค่าใช้จ่าย และให้ครูมีเวลาอยู่กับเด็กเต็มทีลดการประเมินเอกสาร โดยดูจากสภาพการปฏิบัติการเรียนการสอนจริงจากคลิปวิดีโอ ทราบผลการประเมินภายใน ๒-๓ เดือน ทำให้ลดภาระครู ครูมีความสุข และเกิดกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่การสอน

- มีการพัฒนาวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ
สร้างนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนและขยายผลไปสู่กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

- นวัตกรรมการดำเนินงาน คือ มีการลดการกระดาษด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้านแพลตฟอร์มต่างๆ ในการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษา เช่น ศธ๐๒ ออนไลน์ การจัดส่งโครงการสอน, แผนการสอน, บันทึกหลังการสอน ผ่านระบบออนไลน์ เป็นต้น ตลอดจนงานโครงการต่างๆผ่านระบบออนไลน์แบบอย่างที่ดี

๑.๕ ข้อเสนอแนะ

๑.๕.๑ ข้อเสนอแนะระดับพื้นที่

ควรมีการปรับปรุงพัฒนาระบบให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เนื่องจากระบบยังมี
ปัญหาในการใช้งาน

๑.๕.๒ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

มีการปรับปรุงพัฒนาหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง
เพื่อลดภาระครู ลดค่าใช้จ่าย และลดระยะเวลา
