

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๑ : พัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๑) การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ในช่วงเปลี่ยนผ่านซึ่งเริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แก้ไขปัญหาด้านระยะเวลาที่ใช้ในการพิจารณาผลการประเมินวิทยฐานะฯ วPA และมีการซักซ้อมความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง สถานการณ์การดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ จึงมีความคล่องตัวมากขึ้น หน่วยงานการศึกษา ในจังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง แม่ฮ่องสอน จึงสร้างการรับรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการ ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากร ทางการศึกษา (ว PA)

๑.ชี้แจงแนวทางระเบียบและหลักเกณฑ์ ในการดำเนินการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากร ทางการศึกษา (ว PA) ตามหนังสือจากสำนักงาน ก.ค.ศ.

๒. สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากร ทางการศึกษา (ว PA) ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓. เผยแพร่หนังสือราชการ ประกาศ สื่อประชาสัมพันธ์ ที่เกี่ยวข้องกับวิธีการประเมิน วิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA) และเอกสารที่เกี่ยวข้องให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทางการศึกษาที่หน้าเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ทุกหน่วยงานทางการศึกษามีการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ ดำเนินการตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะฯ ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) สายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา และสายงานนิเทศการศึกษา ที่ ก.ค.ศ. ประกาศกำหนด ยกเว้น สถานศึกษาในสังกัดเอกชนที่ไม่มีการประเมินวิทยฐานะ แต่มีระบบประเมินความดีความชอบเพื่อส่งเสริมขวัญ กำลังใจ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

- มีการดำเนินการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากร ทางการศึกษา โดยมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่

- การประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เน้นตามสภาพจริง ลดการทำ เอกสาร ลดขั้นตอนการประเมิน ไม่ซับซ้อน ยุ่งยาก และเป็นธรรม โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ สอดคล้องกับการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อไม่ให้เป็นภาระงานให้แก่ครูจนเกินไป

- เล็งเห็นความสำคัญเพื่อให้ครูได้อยู่ในห้องเรียนกับนักเรียนและสอนอย่างเต็มที่เต็มเวลา เป็นรูปแบบการประเมินของการใช้ผลงานทางด้านเรียนหรือผลที่เกิดกับผู้เรียน และการนิเทศการสอนของครู ในคาบสอน

- ใช้ระบบการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและประเมินวิทยฐานะให้มีความเชื่อมโยงกัน

- ได้นำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการประเมินวิทยฐานะ ของครูและบุคลากรทางการศึกษา

- สถานศึกษามีการกำหนดให้ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ข้อมูลการวิเคราะห์นักเรียนและความเข้าใจนักเรียนเป็นรายบุคคล เน้นความสามารถในการอ่าน การเขียน การคิดวิเคราะห์อย่างชัดเจน เพื่อเป็นข้อมูลในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนได้ คิดวิเคราะห์และปฏิบัติจริง ใช้กระบวนการกลุ่ม และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายมีรูปแบบ และคุณภาพตรงตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ทักษะกระบวนการ มีสมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามมาตรฐานตัวชี้วัดจุดเน้นของหลักสูตรและเพิ่มเติมเป้าหมายตามความต้องการและความจำเป็นของนักเรียน เน้นการมีส่วนร่วมของนักเรียนผู้ปกครองและจุดเน้นที่สถานศึกษากำหนดกลุ่มทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้มีการนิเทศกำกับและติดตามประเมินผลคุณภาพการจัดการศึกษาการจัดการเรียนการสอนของแต่ละปีการศึกษา เพื่อดำเนินการวิจัยและนำผลไปใช้แก้ปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการจัดการเรียนรู้ และการจัดการชั้นเรียนครูมีความรู้ความเข้าใจออกแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามธรรมชาติของวิชาและส่งเสริมความสามารถพิเศษเฉพาะทางของผู้เรียนทำให้ผู้เรียนมีความรู้รอบด้านและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ให้มีศักยภาพเรียนรู้ ยอมรับความแตกต่างของผู้อื่นอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข รับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

๒) ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ ตามจุดเน้นที่ ๑.๑

๒.๑) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA)

หน่วยงานการศึกษาและสถาบันการศึกษาได้สร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA) ให้กับบุคลากรในสังกัดดังนี้

๑. ชี้แจงแนวทางระเบียบและหลักเกณฑ์ ในการดำเนินการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA) ตามหนังสือจากสำนักงาน ก.ค.ศ. และ สพฐ. ให้สถานศึกษาในสังกัดทราบ

๒. สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA) ให้แก่ผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะได้ตรวจสอบข้อมูลของข้าราชการครูที่จะยื่นขอมีวิทยฐานะในสถานศึกษาของตนเองให้ถูกต้องก่อนที่จะลงนามรับรองเอกสาร และก่อนการนำส่งข้อมูลเข้าระบบ DPA และให้ผู้อำนวยการสถานศึกษานำความรู้ความเข้าใจไปขยายผลแก่ข้าราชการครู

๓. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่หน้าเว็บไซต์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

นอกจากนี้ หน่วยงานการศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัด มีความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมิน ว PA มากขึ้น โดยมีวิธีการดำเนินงานดังนี้

๑. หน่วยงานในสังกัดจัดทำโครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์ วศ/๒๕๖๔ และตามหลักเกณฑ์ ว๑๐/๒๕๖๔

๒. มีการได้ดำเนินการสร้างกลุ่มแกนนำ PA Support Team ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ เพื่อนำไปสู่การขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ

เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและบริการให้คำปรึกษาแก่คณะครูที่เข้ามาปรึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผ่านเครือข่ายเจ้าหน้าที่ DPA โรงเรียนผ่านช่องทางออนไลน์ (Line Application) หรือทางโทรศัพท์

๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการโครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา Performance Agreement

หน่วยงานทางการศึกษา ได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพครู ที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ว.PA การใช้ ว.PA เป็นกลไกขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาสำหรับผู้บริหารโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้อง โดยมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้และสมรรถนะด้านวิชาการ การใช้เทคนิคการ Workshop เพื่อวิเคราะห์ประเด็นสำคัญในการใช้ปรับปรุงข้อตกลงในการพัฒนางานให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียน มีการจัดทำโครงการและกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สู่คุณภาพผู้เรียนด้วย PA ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจและนำกระบวนการ PLC สู่การปฏิบัติ ในสถานศึกษาได้ชัดเจนยิ่งขึ้นสอดคล้องกับข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ที่ได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา อันจะส่งผลให้เกิดการบูรณาการการทำงาน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้อย่างแท้จริง และจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่คุณภาพผู้เรียนด้วย PA ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

๒.๒) การส่งเสริมสนับสนุนการใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (ระบบ DPA : Digital Performance Appraisal)

หน่วยงานทางการศึกษา ได้ดำเนินการการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะฯ ให้แก่หน่วยงานการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

๑. ส่งเสริม และสนับสนุน สร้างความรู้ความตระหนักให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เห็นถึงความสำคัญของการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (ระบบ DPA : Digital Performance Appraisal) พร้อมทั้งประสาน แนะนำ ให้คำปรึกษา และความช่วยเหลือเกี่ยวกับการใช้งานระบบ DPA (Digital Performance Appraisal) ผ่านช่องทาง Social Media ต่างๆ

๒. ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีคณะกรรมการที่ปรึกษา/พี่เลี้ยง (Coaching Team DPA) ในการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอเลื่อนมีวิทยฐานะ

๓. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้อเสนอแนะแนวปฏิบัติสู่สถานศึกษาและมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลการใช้งานระบบฯ ให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ (Admin) ที่สถานศึกษาแต่งตั้งเป็นผู้ดูแลระบบ DPA เพื่อให้การใช้งานเป็นไปตามขั้นตอนที่ถูกต้อง

๔. ส่งเสริม สนับสนุน โดยใช้เทคโนโลยี เช่น มีช่องทางออนไลน์ (Line Application) สำหรับเจ้าหน้าที่ (Admin) ที่สถานศึกษาแต่งตั้งเป็นผู้ดูแลระบบ DPA ในการแจ้งข้อมูลข่าวสารหรือสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาเกี่ยวกับการใช้งานในระบบ DPA โดยมีเจ้าหน้าที่ PA Support Team ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ให้คำแนะนำ

๕. ส่งเสริม สนับสนุน มีการสื่อสารแจ้งข้อมูลสภาพปัญหาระหว่างเขตพื้นที่การศึกษากับผู้ดูแลระบบ DPA ของ ก.ค.ศ. ผ่านช่องทางออนไลน์ (Line Application)

๖. สร้างกลุ่มแกนนำ PA Support Team ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

๗. จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาผู้บริหาร (Q-Leadership) ที่สอดคล้องกับการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) โดยใช้เทคนิคการ PLC (With Growth Mindset) และโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และสร้างเครือข่ายในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา แจ้งให้ศึกษานิเทศก์ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายผู้บริหารสถานศึกษา และสายครูผู้สอนในสังกัด จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เป็นที่เรียบร้อย และเตรียมพร้อมที่จะรับการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง และนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA และสามารถยื่นคำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้

๘. งานบุคลากรดำเนินการให้คำแนะนำคุณครูที่มีคุณสมบัติครบถ้วนให้ดำเนินการเตรียมเอกสาร ข้อมูลที่ใช้ยื่นผ่านระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal : DPA) เพื่อให้ทันระยะเวลาที่กำหนดโดยไม่ให้เกิดความล่าช้าจากตัวบุคคล และดำเนินการประเมินผ่านระบบในลำดับต่อไป มีการจัดประชุม ชี้แจง และให้คำแนะนำครู เกี่ยวกับคุณสมบัติและการเตรียมความพร้อมในการยื่นคำขอผ่านระบบ Digital Performance Appraisal : DPA

๙. สถานศึกษามีการแต่งตั้งข้าราชการครูที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นกรรมการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ๖๙/๒๕๖๔ ตามประกาศของ ก.ค.ศ.

๑๐. สถานศึกษาส่งเสริมการจัดทำแผนการสอนที่เน้นการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning เพื่อรองรับการใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (ระบบ DPA : Digital Performance Appraisal) และชี้แจงหลักเกณฑ์แนวทางการเตรียมความพร้อมการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล เพื่อให้ครูเข้าใจและสามารถยื่นการประเมินวิทยฐานะดิจิทัลได้อย่างถูกต้องและไม่เกิดความผิดพลาดเกิดขึ้น

๑๑. ส่วนกลุ่มโรงเรียนเอกชนสังกัด สข. มีการประชาสัมพันธ์ให้ครูและบุคลากรได้รับรู้ เข้าใจ แต่ไม่ได้นำมาใช้เป็นหลักในการประเมินวิทยฐานะเหมือนกับครู ฯ ที่อยู่ในสังกัด สพฐ.

๓) ปัญหาอุปสรรค

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดความตระหนักและความเข้าใจในการดำเนินการยื่นขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะในระบบ DPA ทำให้เกิดความล่าช้าในการยื่นขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะในระบบ DPA

๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เข้าใจวิธีการดำเนินงานตามระเบียบและหลักเกณฑ์ในการยื่นขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะในระบบ DPA ส่งผลให้ไฟล์เอกสารหรือคลิปต่าง ๆ ที่แนบส่งมาในระบบไม่ถูกต้อง

๓. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดความเข้าใจในกระบวนการหรือขั้นตอนในการดำเนินการของเขตพื้นที่การศึกษา

๔. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจในการเตรียมข้อมูล ที่ถูกต้อง และการนำข้อมูลครูเข้าสู่ระบบเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ

๕. เจ้าหน้าที่ DPA โรงเรียน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ฯ ในบางประเด็น

๖. การตั้งคณะกรรมการการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) จากภายนอก ความเหมาะสมกับรายวิชา มีภาระค่าใช้จ่ายที่ทางสถานศึกษาต้องรับผิดชอบ และระยะเวลาที่กระชั้นชิด ถ้าประเมินพร้อมๆ กัน

๗. ระบบ DPA ค่อนข้างมีปัญหาบ่อย ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าระบบ ยากเป็นบางเวลา เกิดปัญหาในการยื่นคำขอในระบบ และการลงข้อมูลในระบบค่อนข้างยุ่งยากและซับซ้อน ถ้าขาดความละเอียดรอบคอบทำให้เกิดความผิดพลาด

๘. ครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วน มีความกังวลเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและ วิทยฐานะในช่วงระยะเปลี่ยนผ่านว่า ควรยื่นหลักเกณฑ์ใดและดำเนินการอย่างไร และด้วยหลักเกณฑ์ใหม่ กำหนดให้ครูต้องทำการบันทึกไฟล์วิดีโอที่บันทึกการสอน ทำให้ครูเกิดความกังวลว่า ต้องสอนอย่างไรให้ครบ องค์ประกอบตามตัวชี้วัด ซึ่งสร้างความยุ่งยากให้กับครูเป็นอย่างมาก

๙. ครูยังไม่เข้าใจระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (หลักเกณฑ์ ว.๙ (PA) ขาดความมั่นใจในการประเมินตามตำแหน่งและวิทยฐานะ ของตนเอง

๑๐. ครูและบุคลากรในสังกัด สข. ส่วนหนึ่งลาออกเพื่อไปสอบบรรจุเป็นข้าราชการเป็นประจำ ทุกปี ทำให้โรงเรียนประสบอุปสรรคในด้านการบริหารบุคคล

๑๑. โรงเรียนในสังกัดบางแห่งยังดำเนินการไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในการยื่นคำขอมิ หรือเลื่อนวิทยฐานะ (ว๙/๒๕๖๔) เช่น ไม่มีการดำเนินการประเมิน PA , คะแนน PA ไม่ถูกต้อง, การแต่งตั้งกรรมการไม่ถูกต้อง , ไม่กรอกข้อมูลภาระงานในรายละเอียด PA ตามความเป็นจริง, การแนบไฟล์ผลลัพธ์เกิน ๑๐ หน้า, ไฟล์แนบไม่เป็นไฟล์ประเภท PDF และไฟล์แนบเกิน ๖ ภาพต่อหน้า

๔) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

๑. ควรมีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรื่องการดำเนินการยื่นขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะในระบบ DPA (Digital Performance Appraisal)

๒. ควรปรับปรุงระบบ DPA (Digital Performance Appraisal) ให้ดียิ่งขึ้น เช่น การแจ้งลบ ตารางเข้าสอนไปยัง Admin ผู้ดูแลระบบ เพราะปัจจุบันมีการแจ้งขอลบตารางเข้าสอนไปยัง Admin ผู้ดูแล ระบบทุกวัน

๓. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรจัดการอบรมการใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (ระบบ DPA : Digital Performance Appraisal) ให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านวิทยฐานะเป็นประจำทุกปี เพื่อจะได้มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง

๔. ควรจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ประจำหน่วยงานและให้เพียงพอ ต่อบุคลากร

๕. ควรมีการสำรองระบบอินเทอร์เน็ตระหว่างการส่งผลงาน

๖. เสนอแนะให้กับสถานศึกษาบริหารจัดการ การตั้งคณะกรรมการประเมินได้มากกว่า ๑ คณะ และใช้ทรัพยากรบุคคลให้คุ้มค่าและประหยัดที่สุด ปรับขั้นตอน เอกสารเท่าที่จำเป็นรวมทั้งให้ผู้บริหาร และครูผู้สอน ปรับเปลี่ยนเป็นระบบการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ ๒๑ และเปลี่ยนโฉมบทบาท ครู ให้เป็นครู ยุคใหม่ และพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพครูเพื่อพัฒนาศักยภาพครูให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน สอดรับกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

๗. การย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีการย้ายในช่วงการปิดภาคเรียนในแต่ละ ภาคเรียน เพื่อความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน และควรบรรจุครูโดยคำนึงถึงภูมิภานาที่อยู่ในปัจจุบัน เพื่อลดปัญหาครูย้ายบ่อย

๘. หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการสนับสนุนอุปกรณ์ที่ใช้ในการบันทึกวีดิโอ เพื่อยื่นคำขอ ในระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal : DPA)

๙. ครรมีประชาสัมพันธ์และให้คำแนะนำคุณครูที่มีคุณสมบัติครบถ้วนให้ดำเนินการเตรียม เอกสาร ข้อมูลที่ใช้ยื่นผ่านระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal : DPA) เพื่อให้ทันระยะเวลาที่กำหนด

๑๐. ปรับเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของแต่ละที่

๑๑. สถานศึกษาเอกชนควรมีการอุดหนุนเงินให้เพียงพอสำหรับการจ่ายเงินเดือนครูและ บุคลากรให้เท่าเทียมกับครูในสังกัด สพฐ. และมีระบบการประเมินวิทยฐานะแบบเดียวกันครอบคลุมทุกสังกัด ภายใต้การกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ

๕) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

หน่วยงานการศึกษาในจังหวัดลำปาง ได้จัดทำแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น ดังนี้

๑. จัดทำคู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. วางแผนการดำเนินงานเมื่อเริ่มต้นปีงบประมาณ โดยการสำรวจข้อมูลข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติที่จะขอเลื่อนและมีวิทยฐานะในปีงบประมาณ

๓. มีการตั้งคณะทำงาน DPA support team ตั้งกลุ่มไลน์เพิ่มช่องทางสื่อสารให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะขอมิ หรือเลื่อนวิทยฐานะในระบบ DPA

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบผู้ที่ส่งผลงานเพื่อขอเลื่อนหรือมีวิทยฐานะ และ มีการ ประชุมตรวจสอบเป็นประจำทุกเดือน

ดำเนินงานโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่คุณภาพผู้เรียนด้วย PA ผ่าน กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ Season II “School in School” ดำเนินการเพื่อให้ผู้บริหาร และครูผู้สอนได้นำงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ จัดทำบันทึกข้อตกลงการพัฒนางาน (PA) ตามที่กคศ.กำหนด โดยมีการ พัฒนางานผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

ตัวอย่าง รูปแบบการดำเนินการของ สพป. เชียงใหม่ เขต ๑

ผลการอนุมัติผ่าน อ.ก.ค.ส.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 1 ปี พ.ศ. 2567

ผลการอนุมัติผ่าน อ.ก.ค.ส.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ปี พ.ศ. 2567 (คน)							
การประชุม อ.ก.ค.ส.	วันที่	ชก.	ชก.ย้ายมา	ชก.ไม่ผ่าน	ชพ.	ชพ.ย้ายมา	ชพ.ไม่ผ่าน
ครั้งที่ 1	25 ม.ค. 67	3	2	-	6	-	1
ครั้งที่ 2	21 ก.พ. 67	5	-	-	3	-	1
ครั้งที่ 3	26 มี.ค. 67	7	-	-	-	-	-
ครั้งที่ 4							
ครั้งที่ 5							
ครั้งที่ 6							
ครั้งที่ 7							
ครั้งที่ 8							
ครั้งที่ 9							
รวมทั้งสิ้น							

ผลการอนุมัติผ่าน อ.ก.ค.ส.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 1 ปี พ.ศ. 2566

ผลการอนุมัติผ่าน อ.ก.ค.ส.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ปี พ.ศ. 2566 (คน)							
การประชุม อ.ก.ค.ส.	วันที่	ชก.	ชก.ย้ายมา	ชก.ไม่ผ่าน	ชพ.	ชพ.ย้ายมา	ชพ.ไม่ผ่าน
ครั้งที่ 3	26 เม.ย. 66	9	-	-	4	-	-
ครั้งที่ 5	22 พ.ค. 66	21	-	-	15	-	-
ครั้งที่ 6	21 มิ.ย. 66	13	1	-	14	1	1
ครั้งที่ 7	7 ก.ค. 66	20	-	-	10	1	1
ครั้งที่ 9	18 ส.ค. 66	14	6	-	13	1	1
ครั้งที่ 10	27 ก.ย. 66	7	3	-	4	1	-
ครั้งที่ 11	19 ต.ล. 66	11	-	-	11	-	-
ครั้งที่ 13	29 พ.ย. 66	13	-	-	14	-	-
ครั้งที่ 14	27 ธ.ค. 66	11	-	1	19	1	-
รวมทั้งสิ้น	9 ครั้ง	119	10	1 (0.84%)	104	5	3 (2.88%)

