

นโยบายการตรวจฯ : ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. พัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.1 ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA)

#### สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) ดำเนินการตามนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ 2567-2568 และนโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ประจำปีงบประมาณ 2567 โดยในส่วนของนโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) การลดภาระครู และบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 10 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564, หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 11 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 12 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564

2) จัดอบรมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้ดูแลระบบของสถานศึกษา และผู้ที่จะยื่นขอรับการประเมินกลุ่มข้าราชการครู ในฐานะผู้ที่จะยื่นขอรับการประเมิน

3) เมื่อ ก.ค.ศ. มีการแจ้งแนวปฏิบัติ หรือเคลื่อนไหวในหลักเกณฑ์ จะแจ้งให้สถานศึกษาในสังกัด เพื่อทราบและถือปฏิบัติ

4) แจ้งความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ ในที่ประชุมผู้บริหารประจำเดือน

#### สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตรและประมงปัตตานี ดำเนินการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะแนวใหม่ และข้อตกลงในการปฏิบัติงาน (PA) เพื่อส่งเสริม สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานตามข้อตกลง ให้สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐาน วิทยฐานะ และภาระงานที่ ก.ค.ศ.กำหนด เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้าใจถึงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ที่ถูกต้อง สามารถจัดเตรียมข้อมูล เพื่อนำเสนอผลงานได้อย่างเป็นระบบ สามารถบูรณาการการทำงานโดยเน้นระบบการบันทึกข้อมูลเชื่อมโยงกับระบบการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนและการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

#### สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ตอบรับนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ พล.ต.อ.เพิ่มพูน ชิดชอบ ตามข้อเสนอของคณะกรรมการ ก.ค.ศ.พิจารณาปรับเปลี่ยนการประเมินวิทยฐานะ เพื่อลดขั้นตอน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เพิ่มทางเลือกให้มีรูปแบบวิธีการประเมินที่หลากหลาย เน้นให้เป็นไปตามบริบทของพื้นที่ ปรับเปลี่ยนการประเมินวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือเกณฑ์ PA (ว 9/2564) เปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติยื่นประเมินเพื่อขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ และเตรียมความพร้อมสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่จะถึงเกณฑ์การประเมิน โดยวิธีการประเมินตามสภาพจริง และเป็นภารกิจที่ครูทำเป็นประจำ ไม่นับเอกสาร ไม่ซับซ้อนและเป็นธรรม โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนแต่ละช่วงชั้นเป็นสำคัญ คำนึงถึงสภาพบริบทของสถานที่ มีการเรียนรู้ที่หลากหลายที่สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้และใช้

เทคโนโลยี ในการประเมินวิทยฐานะเพื่อไม่สร้างภาระงานครุจนเกินไป มีการพัฒนาข้าราชการครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

## 2) ประสิทธิภาพในการใช้งานระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA)

### สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การใช้งานระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ มีความเชื่อมโยงบูรณาการและใช้ตัวชี้วัดเดียวกัน ลดความซ้ำซ้อนในการประเมินและสามารถนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ดังนี้

(1) เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวิชาชีพครู เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะ และทำให้กระบวนการพัฒนาเกิดขึ้นจากกระบวนการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร

(2) ครูบุคลากรทางการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ เข้าถึงห้องเรียนมากขึ้น ทำให้ได้รับทราบสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละห้องเรียน สามารถนำมากำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษา หรือแผนพัฒนาการนิเทศการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

(3) การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละปีงบประมาณ ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทราบถึงจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา ซึ่งจะให้มีแนวทางในการพัฒนาตนเองที่ชัดเจนและสามารถนำผลการพัฒนามาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการปฏิบัติงานที่ส่งผลถึงผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

(4) การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการลดภาระการจัดทำเอกสาร ประหยัดงบประมาณในการประเมิน และทำให้ระบบการประเมินโดยรวมมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและคล่องตัวยิ่งขึ้น

(5) เกิดการเชื่อมโยงบูรณาการ (Alignment and Coherence) ในระบบการประเมินวิทยฐานะการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ โดยใช้ตัวชี้วัดเดียวกัน ลดความซ้ำซ้อน และงบประมาณในการประเมิน

### สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตรและประมงปัตตานี ร่วมประชุมสัมมนาเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการใช้งานระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล ลดการใช้เอกสาร ประหยัดงบประมาณ มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและคล่องตัว มี big data ในการบริหารงานบุคคล นำไปวางแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส มีการแต่งตั้งผู้ดูแลระบบ DPA : Digital Performance Appraisal) ในระดับจังหวัด และมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ดูแลระบบระบบ DPA : Digital Performance Appraisal) ในระดับสถานศึกษา เพื่อใช้ในการส่งผ่าน จัดการและประมวลผลข้อมูลการประเมินผล การปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน รวมทั้งหลักฐานประกอบการพิจารณา เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ทั้งนี้ทางผู้บริหารได้สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรในสังกัดศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับเอกสารและข้อมูลที่ต้องลงในระบบ DPA : Digital Performance Appraisal เพื่อเป็นตรวจสอบความถูกต้องและรักษาผลประโยชน์ของตนเอง

อีกทางหนึ่งด้วย การประเมินวิทยฐานะด้วยระบบ DPA ได้ดำเนินการผ่านระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA : Digital Performance Appraisal) สถานศึกษาดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนของระบบใน ฐานะของผู้ใช้งานในระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล DPA : Digital Performance Appraisal)

### 1.2 ปัญหาอุปสรรค การแก้ไขปัญหา และผลที่ได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
1.การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนา งาน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมิน ครูต้องรู้ เข้าใจ ปฏิบัติ หรือพัฒนางานให้ตรงกับบทบาท หน้าที่ ความคาดหวังต่อตำแหน่ง และวิทยฐานะของ ครู (สายงาน การสอน)	สะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติ ที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทย ฐานะที่ดำรงอยู่และสอดคล้องกับ เป้าหมายและบริบทของ สถานศึกษา นโยบายของส่วน ราชการและกระทรวงศึกษาธิการ	ข้าราชการครูจัดทำข้อตกลงใน การพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) และ เสนอ ต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อ แสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการ ประเมิน จะพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และ สมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร ให้ สูงขึ้น
2.ด้านการประเมินวิทยฐานะ ยังไม่ มีความเข้าใจหลักเกณฑ์ในการ ประเมิน	ชี้แจงและสร้างความเข้าใจ หลักเกณฑ์ในการประเมิน	ครูและบุคลากรมีความเข้าใจ หลักเกณฑ์ในการประเมินมาก ขึ้น
3.ความเข้าใจหลักเกณฑ์ในการ ประเมินช่วงระยะเวลาระหว่าง ประเมินแบบ ว 21 กับประเมิน แบบ PA ที่เป็นรอยต่อกัน	ศึกษา หลักเกณฑ์ในการ ประเมิน ช่วงระยะเวลาระหว่าง ประเมิน แบบ ว 21 กับประเมิน แบบ PA ที่เป็นรอยต่อกัน	ครูและบุคลากรมีความเข้าใจ ใน การประเมินช่วงระยะเวลา ระหว่างประเมินแบบ ว 21 กับ ประเมินแบบ PA ที่เป็นรอยต่อ กัน
4.กรอบเวลาในการดำเนินงานตาม ข้อตกลงเป็นปีงบประมาณแต่ การ ปฏิบัติงานจริงของโรงเรียนเป็น ปี การศึกษา	ปรับผลการดำเนินงานตาม ข้อตกลงเป็นปีการศึกษา	ครูและบุคลากรมีความเข้าใจ และสามารถดำเนินงานตาม ข้อตกลงได้ดีขึ้น

### 1.3 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

1) ครูและบุคลากรทุกคนมีความตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพที่ส่งผลถึง คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียน การสอนอย่างหลากหลายรูปแบบ โดยแนวทาง การพัฒนางานตามข้อตกลง PA (Performance Agreement) สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐาน วิทยฐานะ และภาระงานที่ ก.ค.ศ. กำหนดของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ความสำคัญที่ครูทุก

คนมีความรู้และเข้าใจ นำไปใช้ในการเพิ่มทักษะการจัดการเรียน การสอน และเพื่อนำไปพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนให้เข้าถึงนักเรียนทุกกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

- 2) การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวิชาชีพครู
- 3) การนำข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประกอบกับข้อมูลสารสนเทศอื่นในด้านการบริหารงานบุคคล

#### 1.4 ข้อเสนอแนะ

- 1) ควรมีการอบรมชี้แจงก่อนการยื่นขอหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ และมีการกำหนดระยะเวลาตามเกณฑ์ ว 10
- 2) แนวทางการดำเนินการและรายงานผลประเด็นท้าทายควรมีความชัดเจนในการปฏิบัติ

#### 1.5 รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี ดังนี้

- 1) แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning มาดำเนินการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทและความแตกต่างของผู้เรียน



- 2) รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา นิเทศสัมพันธ์ สรรค์สร้างผู้เรียน ด้วย “PSYCHO” ได้รับคัดเลือกให้เป็นผลงานที่ประสบความสำเร็จและเป็นแบบอย่างได้ ระดับ สพฐ.



3) คลินิก PA ให้คำแนะนำและปรึกษาเกี่ยวกับการยื่น PA

