





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงเรียนวัดท่าไทร(ดิตถานุเคราะห์)

ที่ /๒๕๖๕

วันที่ ๒๗ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการอบรมเชิงปฏิบัติการโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท่าไทร(ดิตถานุเคราะห์)

เนื่องจาก ก.ค.ศ.ได้มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ โดยมีหลักเกณฑ์เหตุผล เจตนารมณ์และกรอบแนวคิดเพื่อให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) และ แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)กระทรวงศึกษาธิการ จึงมีนโยบายในการปรับหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะใหม่ ที่ต้องส่งผลไปถึงผู้เรียนมุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าการจัดทำผลงานทางวิชาการ มีการบูรณาการการทำงานที่เชื่อมโยงกัน โดยมีการประเมินที่ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน และเป็นธรรม สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงได้จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่ง ครู โดยครูต้องมีการพัฒนาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้รายงานได้อบรมเชิงปฏิบัติการโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) จำนวน ๖ ชั่วโมง เมื่อผ่านการอบรมเรียบร้อยแล้ว จึงขอเสนอผลการอบรมเพื่อขยายผลการเรียนรู้ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

ลงชื่อ

(นางสาวเสาวลักษณ์ จันทร์ล่อง)

ตำแหน่ง ครู

รายงานผลการอบรมเชิงปฏิบัติการโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรมบรรจงบุรี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. ผู้รายงาน: นางสาวณิชชญา กาบขุนทด ตำแหน่ง ครู โรงเรียนวัดท่าไทร(ดัดถานุเคราะห์) สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑

๒. หัวข้อการอบรม : การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมิน  
ตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน  
(Performance Agreement : PA)

๓. หน่วยงานที่จัด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ และเครือข่ายกาญจนาดิษฐ์  
สถานที่จัด : ณ โรงแรมบรรจงบุรี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๔. ระยะเวลา : วันที่ ๒๒ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๔

๕. เนื้อหาการอบรม มีดังนี้

เนื่องจาก ก.ค.ศ.ได้มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษาตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔  
โดยมีหลักเกณฑ์เหตุผล เจตนารมณ์และกรอบแนวคิดเพื่อให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนการปฏิ  
รูปประเทศด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) และ แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๖๐-  
๒๕๗๕)กระทรวงศึกษาธิการ จึงมีนโยบายในการปรับหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะใหม่ ที่ต้องส่งผลไปถึง  
ผู้เรียนมุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าการจัดทำผลงานทางวิชาการ มีการบูรณาการการทำงานที่เชื่อมโยงกัน  
โดยมีการประเมินที่ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน และเป็นธรรม สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงได้จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการ  
ประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษตำแหน่งครู โดยครูต้องมีการพัฒนาให้มี  
สมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ ดังนี้

**ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ**

๑. ตำแหน่งไม่มีวิทยฐานะ – ปรับประยุกต์ (Apply and Adapt)
๒. วิทยฐานะชำนาญการ - แก้ไขปัญหา (Solve the Problem)
๓. วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ – ริเริ่มพัฒนา (Originate and Improve)
๔. วิทยฐานะเชี่ยวชาญ - คิดค้นและปรับเปลี่ยน (Invent and Transform)
๕. วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ - สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create and Impact)

**ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ตำแหน่งครู**  
**ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)**

“ข้อตกลงในการพัฒนางาน” (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่ข้าราชการครูได้เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร ให้สูงขึ้นโดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะ ที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดย ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครูทุกคน ต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดย ข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง**

๑. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครูและมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
๒. ผลการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

**ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ ริเริ่มการแก้ปัญหา พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือการสร้างการเปลี่ยนแปลง**

การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ควรกำหนดการดำเนินการในแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงได้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม ทั้งนี้ ในระหว่างการดำเนินการตาม ข้อตกลงในการพัฒนางาน กรณีที่ข้าราชการครูย้าย รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้รับมอบหมายให้ทำการสอนต่างวิชา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ทำข้อตกลงไว้เดิม ให้ดำเนินการดังนี้

๑. กรณีที่ข้าราชการครูย้ายสถานศึกษาระหว่างปีงบประมาณให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน กับผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใหม่ในสถานศึกษาที่ย้ายไปดำรงตำแหน่ง
๒. กรณีที่ข้าราชการครูได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ ข้อตกลงในการพัฒนางานในตำแหน่งครูกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
๓. กรณีที่ข้าราชการครูได้รับมอบหมายให้ทำการสอนต่างวิชา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ทำข้อตกลง ให้ข้าราชการครูจัดทำรายละเอียดข้อตกลงในการพัฒนางานในวิชา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ตามที่ได้รับมอบหมายใหม่

## ประเด็นทาทาย (Based and Learning Outcomes)

### ประเด็นทาทาย

มุ่งเน้นการพัฒนาตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

#### แนวทางในการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน(PA)

๑) ตำแหน่งครู (ไม่มีวิทยฐานะ) “ปรับประยุกต์” หมายถึง มีระดับปฏิบัติที่คาดหวังว่า ครูต้องมีความสามารถปรับประยุกต์ความรู้ แนวคิด หลักการ วิธีการ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ มาใช้ในการ จัดการ เรียนรู้ ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทและความแตกต่างของผู้เรียน เช่น ประยุกต์ความรู้เรื่องหลักการ แนวทางการจัดการ เรียนแบบActive Learning มาดำเนินออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับ บริบท และความแตกต่าง ของผู้เรียน

๒) ตำแหน่งครู (วิทยฐานะชำนาญการ) “แก้ไขปัญหา” หมายถึง มีระดับปฏิบัติที่คาดหวัง ว่า ครู ต้อง รับรู้ปัญหาและสามารถแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน และสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียน มี คุณลักษณะอันพึงประสงค์ได้ เช่น ครูรับรู้ปัญหาผู้เรียนไม่สนใจในการเรียนรู้ ครูต้องสามารถออกแบบ กิจกรรม การเรียนรู้ที่ท้าทายให้ผู้เรียนสนใจในการเรียน สร้างบรรยากาศในการเรียนเชิงบวก และใช้สื่อ เทคโนโลยีที่ ทันสมัย เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนมีความสนใจในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

๓) ตำแหน่งครู (วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ) “ริเริ่ม พัฒนา” หมายถึง มีระดับปฏิบัติที่ คาดหวังว่า ครูต้องมีความสามารถหาวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้น ผู้เรียนมีทักษะ กระบวนการคิดดีขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดีได้ เช่น นำวิธีการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ๆ หรือกิจกรรม การ เรียนรู้ใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนาความรู้ และทักษะกระบวนการคิด

๔) ตำแหน่งครู (วิทยฐานะเชี่ยวชาญ) “คิดค้น ปรับเปลี่ยน” หมายถึง มีระดับปฏิบัติที่คาดหวังว่า ครู ต้องมีความสามารถ คิดค้น ปรับเปลี่ยน สามารถสร้างสรรค์สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อ ยกระดับการ ทำงาน การจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และให้ผู้เรียนค้นพบองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง เป็น แบบอย่างและให้ คำปรึกษาผู้อื่นได้ เช่น ครูสามารถสร้างรูปแบบการสอนที่เน้นการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ของ ผู้เรียนให้ สามารถค้นพบความรู้ด้วยตนเอง

๕) ตำแหน่งครู (วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ) “สร้างการเปลี่ยนแปลง” หมายถึงมีระดับปฏิบัติที่ คาดหวังว่า ครูต้องมีความสามารถ คิดค้น พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี เผยแพร่ และขยายผลจนนำไปสู่ การ เปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่างและให้คำปรึกษาผู้อื่น และเป็นผู้นำ เช่น การเปลี่ยนนวัตกรรม การสอน ใหม่จนเป็นที่ยอมรับของสังคมและวงการวิชาชีพ

#### วิธีการอบรม มีดังนี้

- ๑) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการโดยมีวิทยากร
- ๒) ทำแบบทดสอบก่อนเรียน - หลังเรียน
- ๓) กำหนดเกณฑ์การได้รับวุฒิปัตร
- ๔) ศึกษาเอกสารคู่มือ ว๙ และ ว๑๐

### การขยายผลหลังการอบรม

- ๑) จัดทำรายงานผลการอบรม
- ๒) แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบที่เกี่ยวข้อง
- ๓) นำเข้าชี้แจงที่ประชุมประจำเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๔) กำหนดให้ครูดำเนินการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานปีงบประมาณ ๒๕๖๕
- ๕) ตรวจสอบและลงนามข้อตกลงในการปฏิบัติงานของครูรายบุคคล



## เกียรติบัตรการอบรม



# ภาพประกอบการอบรม





