



รายงานผลการอบรมเชิงปฏิบัติการโครงการพัฒนาข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง การ
เลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามข้อตกลงใน
การพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕
ณ โรงแรมบรรจงบุรี อำเภอเมือง จังหวัดสุ
ราษฎร์ธานี

นางสาวอัษฎ์ลี แพเพชรทอง
ตำแหน่งครู

โรงเรียนวัดท่าไทร(ดัดถานุเคราะห์)

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

รายงานผลการอบรมเชิงปฏิบัติการโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

วันที่ 22 ธันวาคม 2564

ณ โรงแรมบรรจงบุรี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี



1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 ผู้รายงาน : นางสาวอัญชลี แพเพชรทอง

ตำแหน่ง : ครูผู้สอน

สังกัด : โรงเรียนวัดท่าไทร(ดิตถานุเคราะห์)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1.2 หัวข้อการอบรม : การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

หน่วยงานที่จัด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

และเครือข่ายกาญจนาดิษฐ์

สถานที่จัด : ณ โรงแรมบรรจงบุรี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.3 ระยะเวลา : วันที่ 22 ธันวาคม 2564

1.4 เอกสารประกอบ (☒) มี (☐) ไม่มี

1.5 ประกาศนียบัตร / วุฒิบัตร (☒) มี (☐) ไม่มี

2. เนื้อหาการอบรม มีดังนี้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘จ. ด้านการศึกษา (๓) บัญญัติว่า “ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครู อาจารย์ให้ได้อย่างมีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม กับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ ประกอบอาชีพครู” ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ตามหมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่มุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็น ผู้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีความพร้อมและเข้มแข็งในการเตรียม บุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องให้เทียบเคียงมาตรฐานสากล ประกอบกับการพัฒนา ให้เป็นไปตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อรองรับการประเมินภายนอก ตามความมุ่งหวังของการจัด การศึกษาแห่งชาติ

ครูและบุคลากรทุกคนต้องตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลายรูปแบบ โดยแนวทางการพัฒนางานตามข้อตกลง PA (Performance Agreement) ให้สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ และภาระงานที่ ก.ค.ศ. กำหนด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงมีความสำคัญที่ครูทุกคนต้องรู้และเข้าใจ เพื่อนำไปใช้ในการเพิ่มทักษะการจัดการเรียนการสอน และเพื่อนำไปพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนให้เข้าถึงนักเรียนทุกกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement:PA)

การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินครูต้องรู้ เข้าใจ ปฏิบัติหรือพัฒนางานให้ตรงกับบทบาท หน้าที่ ความคาดหวังต่อตำแหน่งและวิทยฐานะของครู (สายงานการสอน)

ตามหลักเกณฑ์การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ.๐๒๐๖.๓/ ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ กำหนดให้มีการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement :PA) ที่ข้าราชการครูต้องจัดทำและเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมิน จะพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตรให้สูงขึ้น โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

“ข้อตกลงในการพัฒนางาน” (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่ข้าราชการครู ได้เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร ให้สูงขึ้นโดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะ ที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครูทุกคน ต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง 1

- 1) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- 2) ผลการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียน และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

โดยต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ ริเริ่มการแก้ปัญหา พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือการสร้าง การเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย และบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ

การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ควรกำหนดการดำเนินการในแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน เพื่อให้ สามารถประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงได้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม ทั้งนี้ ในระหว่างการทำตาม ข้อตกลงในการพัฒนางาน กรณีที่ข้าราชการครูย้าย รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้รับ มอบหมายให้ทำการสอนต่างวิชา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ทำข้อตกลงไว้เดิม ให้ดำเนินการดังนี้

1. กรณีที่ข้าราชการครูย้ายสถานศึกษาระหว่างปีงบประมาณให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน กับ ผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใหม่ในสถานศึกษาที่ย้ายไปดำรงตำแหน่ง

2. กรณีที่ข้าราชการครูได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ ข้อตกลงใน การพัฒนางานในตำแหน่งครูกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. กรณีที่ข้าราชการครูได้รับมอบหมายให้ทำการสอนต่างวิชา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ทำข้อตกลง ให้ ข้าราชการครูจัดทำรายละเอียดข้อตกลงในการพัฒนางานในวิชา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ตามที่ได้รับมอบหมายใหม่

แนวทางการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงาน

แนวทางในการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน(PA)

1. คำสำคัญที่ควรทราบ (ตามระดับปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งแต่ละวิทยฐานะ)

1) ตำแหน่งครู (ไม่มีวิทยฐานะ) “ปรับประยุกต์” หมายถึง มีระดับปฏิบัติที่คาดหวังว่า ครู ต้องมี ความสามารถปรับประยุกต์ความรู้ แนวคิด หลักการ วิธีการ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ มาใช้ในการ จัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมกับบริบทและความแตกต่างของผู้เรียน เช่น ประยุกต์ความรู้เรื่องหลักการ แนวทางการจัดการเรียนแบบActive Learning มาดำเนินออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับ บริบทและความแตกต่างของผู้เรียน

2) ตำแหน่งครู(วิทยฐานะชำนาญการ) “แก้ไขปัญหา” หมายถึง มีระดับปฏิบัติที่คาดหวัง ว่า ครูต้องรับรู้ปัญหาและสามารถแก้ปัญหการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน และสามารถส่งเสริมให้ ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ได้ เช่น ครูรับรู้ปัญหาผู้เรียนไม่สนใจในการเรียนรู้ ครูต้องสามารถออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้ที่ทำทนายให้ผู้เรียนสนใจในการเรียน สร้างบรรยากาศในการเรียนเชิงบวก และใช้สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนมีความสนใจในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

3) ตำแหน่งครู(วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ) “ริเริ่ม พัฒนา” หมายถึง มีระดับปฏิบัติที่ คาดหวังว่า ครูต้องมีความสามารถหาวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้น ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการคิดดีขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดีได้ เช่น นำวิธีการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ๆ หรือกิจกรรมการเรียนรู้ใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนาความรู้ และทักษะกระบวนการคิด

4) ตำแหน่งครู(วิทยฐานะเชี่ยวชาญ) “คิดค้น ปรับเปลี่ยน” หมายถึง มีระดับปฏิบัติที่ คาดหวังว่า ครูต้องมีความสามารถ คิดค้น ปรับเปลี่ยน สามารถสร้างสรรค์สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อ ยกระดับการทำงาน การจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และให้ผู้เรียนค้นพบองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง เป็น แบบอย่างและให้คำปรึกษา

ผู้อื่นได้ เช่น ครูสามารถสร้างรูปแบบการสอนที่เน้นการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ สามารถค้นพบความรู้ด้วยตนเอง

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

2. แนวทางการเขียน ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

1) ด้านผู้จัดทำข้อตกลง เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้จัดทำข้อตกลง ให้ดำเนินการ เขียนตามสภาพ ความเป็นจริง ณ วันที่จัดทำข้อตกลง

2) ด้านภาระงานตามที่ กคศ.กำหนด ให้เขียนภาระงานให้ครบทั้ง 4 ด้าน คือ

2.1) ด้านภาระงานด้านชั่วโมงสอนตามตารางสอน ให้เขียนภาระงานที่ สอนตาม ตารางสอนที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด คือ ได้รับมอบหมายสอนกี่กลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ต้องเขียนให้ ครบว่ามี จำนวนกี่ชั่วโมง/สัปดาห์ (สอนเป็นคาบก็ควรปรับเขียนให้เป็นหน่วยชั่วโมง)

2.2) ด้านภาระงานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้คือ งานที่เป็น ประโยชน์ต่อ การส่งเสริมและพัฒนากิจการการเรียนรู้ เช่น การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การสร้างเครื่องมือ วัดและ ประเมินผลการเรียนรู้การสร้างสื่อหรือพัฒนาสื่อ หรือการมีส่วนร่วมในกระบวนการ PLC รวมแล้ว จำนวนกี่ ชั่วโมง/สัปดาห์

2.3) ด้านภาระงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา คือ งานที่ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในด้านต่างๆที่ส่งต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการจ้ด การศึกษา เช่น ภาระงานหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการศึกษา ช่วยงานบริหาร 4 งาน ของสถานศึกษา รวม แล้ว จำนวนกี่ชั่วโมง/สัปดาห์

2.4) ด้านภาระงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของรัฐบาล ศธ.หรือ หน่วยงานต้น สังกัด รวมแล้ว จำนวนกี่ชั่วโมง/สัปดาห์

หมายเหตุ : ตรวจสอบภาระงานตามที่ กคศ.กำหนด ว่าเป็นไปตามเกณฑ์ใหม่ โดยมีเกณฑ์ดังนี้ ระดับ ปฐมวัย ภาระงานตามข้อ 1) ไม่ต่ำกว่า 6 ชม/สัปดาห์ และเมื่อรวมกับภาระ งาน ข้อ 2 -4 ต้องไม่ต่ำกว่า 14 ชม/สัปดาห์ ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาระงานตามข้อ 1) ไม่ต่ำกว่า 12 ชม/สัปดาห์ และ เมื่อรวมกับภาระงาน ข้อ 2 -4 ต้องไม่ต่ำกว่า 20 ชม/สัปดาห์

3) ด้านงานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู

3.1) แนวทางการเขียนข้อตกลง

1) ควรเขียนตามแบบฟอร์มครบถ้วนตามประเด็น ที่ กคศ.กำหนด 3 ด้าน 15 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย ด้านการจัดการเรียนรู้ 8 ตัวชี้วัด ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการ เรียนรู้ 4 ตัวชี้วัด และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 3 ตัวชี้วัด

2) ควรเขียนให้ครอบคลุมทุกตัวชี้วัดโดยเขียนที่ละประเด็นและที่ละ ตัวชี้วัด ที่ แสดงให้เห็นสิ่งที่จะดำเนินการปฏิบัติในแต่ละประเด็นแต่ละตัวชี้วัดที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ว่าในแต่ละ ประเด็นแต่

ละตัวชี้วัดจะดำเนินการปฏิบัติอย่างไร ผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัตินั้นจะเกิดผลกับผู้เรียนอย่างไร บ้าง และตัวชี้วัดที่แสดงว่าผู้เรียนได้เกิดผลลัพธ์จากการปฏิบัตินั้นคาดหวังไว้มากน้อยเพียงใด

3) การเขียนสิ่งที่ จะดำเนินการปฏิบัติควรตั้งคำถามว่า จะทำอะไร และ ทำอย่างไร แล้วเขียนตอบคำถามนั้น โดยควรให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินลักษณะการปฏิบัติงานตาม ตำแหน่ง และระดับปฏิบัติที่คาดหวังของแบบประเมินผลของคณะกรรมการประเมิน

3. วิธีการอบรม มีดังนี้

- 3.1 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการโดยมีวิทยากร
- 3.2 ทำแบบทดสอบก่อนเรียน - หลังเรียน
- 3.3 กำหนดเกณฑ์การได้รับวุฒิบัตร
- 3.4 ศึกษาเอกสารคู่มือ ว 9 และ ว 10

4. การขยายผลหลังการอบรม

- 4.1 จัดทำรายงานผลการอบรม
- 4.2 แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบที่เกี่ยวข้อง
- 4.3 นำเข้าชี้แจงที่ประชุมประจำเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4.4 กำหนดให้ครูดำเนินการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานปีงบประมาณ 2565
- 4.5 ตรวจสอบและลงนามข้อตกลงในการปฏิบัติงานของครูรายบุคคล

5. ภาพการอบรม/เกียรติบัตรการอบรม



วัดท่าไทร (ดิตถานันท์)





ลงชื่อ.....ผู้เข้ารับการอบรม

(นางสาวอัญชลี แพเพชรทอง)

ครูโรงเรียนวัดท่าไทร (ดิตถานุเคราะห์)

