

รายงานผลอบรมเชิงปฏิบัติการโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

วันที่ 22 ธันวาคม 2564

ณ โรงแรมบรรจงบุรี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี



1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 ผู้รายงาน : นางวนิษา เตียววานิชย์

ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการโรงเรียน

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 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 อาจารย์ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพของความเป็นครู 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

ครูและบุคลากรทุกคนต้องตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียน การสอนอย่างหลากหลายรูปแบบ โดยแนวทางการพัฒนางานตามข้อตกลง PA (Performance Agreement) ให้ สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ และภาระงานที่ ก.ค.ศ. กำหนด ของข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา 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 หรือการสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย และบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ

การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ควรกำหนดการดำเนินการในแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงได้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม ทั้งนี้ ในระหว่างดำเนินการตามข้อตกลงในการพัฒนางาน กรณีที่ข้าราชการครูย้าย รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้รับมอบหมายให้ทำการสอนต่างวิชา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ทำข้อตกลงไว้เดิม ให้ดำเนินการดังนี้

1. กรณีที่ข้าราชการครูย้ายสถานศึกษาระหว่างปีงบประมาณให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน กับ ผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใหม่ในสถานศึกษาที่ย้ายไปดำรงตำแหน่ง

2. กรณีที่ข้าราชการครูได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ ข้อตกลงในการพัฒนางานในตำแหน่งครูกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. กรณีที่ข้าราชการครูได้รับมอบหมายให้ทำการสอนต่างวิชา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ทำข้อตกลงให้ ข้าราชการครูจัดทำรายละเอียดข้อตกลงในการพัฒนางานในวิชา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ตามที่ได้รับมอบหมายใหม่

แนวทางการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงาน

แนวทางในการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน(PA)

1. คำสำคัญที่ควรทราบ (ตามระดับปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งแต่ละวิทยฐานะ)

1) ตำแหน่งครู (ไม่มีวิทยฐานะ) “ปรับประยุกต์” หมายถึง มีระดับปฏิบัติที่คาดหวังว่า ครู ต้องมีความสามารถปรับประยุกต์ความรู้ แนวคิด หลักการ วิธีการ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ มาใช้ในการ จัดการเรียนรู้ ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทและความแตกต่างของผู้เรียน เช่น ประยุกต์ความรู้เรื่องหลักการ แนวทางการจัดการเรียนแบบActive Learning มาดำเนินออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับ บริบทและความแตกต่างของผู้เรียน

2) ตำแหน่งครู(วิทยฐานะชำนาญการ) “แก้ไขปัญหา” หมายถึง มีระดับปฏิบัติที่คาดหวัง ว่า ครูต้องรับรู้ปัญหาและสามารถแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน และสามารถส่งเสริมให้ ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ได้ เช่น ครูรับรู้ปัญหาผู้เรียนไม่สนใจในการเรียนรู้ ครูต้องสามารถออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้ที่ท้าทายให้ผู้เรียนสนใจในการเรียน 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 แบบอย่างและให้คำปรึกษาผู้อื่นได้ เช่น ครูสามารถสร้างรูปแบบการสอนที่เน้นการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถค้นพบความรู้ด้วยตนเอง

5) ตำแหน่งครู(วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ) “สร้างการเปลี่ยนแปลง” หมายถึงมีระดับปฏิบัติ ที่ คาดหวังว่า ครูต้องมีความสามารถ คิดค้น พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี เผยแพร่ และขยายผลจนนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่างและให้คำปรึกษาผู้อื่น และเป็นผู้นำ เช่น การเปลี่ยนนวัตกรรม การสอนใหม่จนเป็นที่ยอมรับของสังคมและวงการวิชาชีพ

2. แนวทางการเขียน ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

1) ด้านผู้จัดทำข้อตกลง เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้จัดทำข้อตกลง ให้ดำเนินการ เขียนตามสภาพความเป็นจริง ณ วันที่จัดทำข้อตกลง

2) ด้านภาระงานตามที่ กคศ.กำหนด ให้เขียนภาระงานให้ครบทั้ง 4 ด้าน คือ

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

2.2) ด้านภาระงานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้คือ งานที่เป็น ประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เช่น การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การสร้างเครื่องมือ วัดและประเมินผลการเรียนรู้การสร้างสื่อหรือพัฒนาสื่อ หรือการมีส่วนร่วมในกระบวนการ PLC รวมแล้ว จำนวนกี่ ชั่วโมง/สัปดาห์

2.3) ด้านภาระงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา คือ งานที่ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในด้านต่างๆที่ส่งต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการจัด การศึกษา เช่น ภาระงานหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการศึกษา ช่วยงานบริหาร 4 งาน ของสถานศึกษา รวมแล้ว จำนวนกี่ชั่วโมง/สัปดาห์

2.4) ด้านภาระงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของรัฐบาล ศธ.หรือ หน่วยงานต้นสังกัด 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) ควรเขียนให้ครอบคลุมทุกตัวชี้วัดโดยเขียนทีละประเด็นและทีละ ตัวชี้วัด ที่ แสดงให้เห็นสิ่งที่จะดำเนินการปฏิบัติในแต่ละประเด็นแต่ละตัวชี้วัดที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ว่าในแต่ละ ประเด็นแต่ละตัวชี้วัดจะดำเนินการปฏิบัติอย่างไร ผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัตินั้นจะเกิดผลกับผู้เรียนอย่างไร บ้าง และตัวชี้วัด ที่แสดงว่าผู้เรียนได้เกิดผลลัพธ์จากการปฏิบัตินั้นคาดหวังไว้มากน้อยเพียงใด

3) การเขียนสิ่งที่จะดำเนินการปฏิบัติควรตั้งคำถามว่า 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 (ดิตถานุเคราะห์) (หน้า)







ลงชื่อ.....ผู้เข้ารับการอบรม

(นางวณิชชา เตี้ยววานิชย์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท่าไทร(ดิตถานุเคราะห์)