

แบบรายงาน
การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
รอบที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

นโยบายการตรวจ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑. พัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๑.๑ การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ในช่วงเปลี่ยนผ่านซึ่งเริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แก้ไขปัญหาด้านระยะเวลาที่ใช้ในการพิจารณาผลการประเมินวิทยฐานะฯ วPA และมีการซักซ้อมความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง สถานการณ์การดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ จึงมีความคล่องตัวมากขึ้น หน่วยงานการศึกษา ในจังหวัดลำปางจึง สร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA)

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

๒. สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA) ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓. เผยแพร่หนังสือราชการ ประกาศ สื่อประชาสัมพันธ์ ที่เกี่ยวข้องกับวิธิตการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA) และเอกสารที่เกี่ยวข้องให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษาที่หน้าเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๑.๒ ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๑) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA)

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

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

๓.ประชาสัมพันธ์ข้อมูล จัดทำทำเนียบที่ปรึกษา/พี่เลี้ยง (Coaching Team DPA) ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ที่หน้าเว็บไซต์

๔. ประชุมอบรมให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น สพป.ลำปาง เขต 2 ได้จัดอบรมให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเมื่อเริ่มเปิดใช้ระบบโดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ สร้างความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ ว9/2564 และตามหลักเกณฑ์ ว10/2564 ได้สนับสนุนให้ข้าราชการครูที่มีความรู้ในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน การเขียนประเด็นท้าทาย การสอนทำคลิปวิดีโอในการนำเสนอ รวมถึงการนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 17- 25 พฤศจิกายน 2566 จำนวน 7 วัน มีข้าราชการครูและบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม จำนวน 400 คน โดยเป็นการจัดการอบรมแบบทั่วพื้นที่ ทั้งหมด 7 รุ่น ประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขุนวัง 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมืองวัง 4) ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ขาวเขื่อน 5) ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจ้าพ่อพญาคำลือ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพ่อขุนจเรปาน 7) ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหัวเมืองแจ้ซ้อน เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และสร้างเครือข่ายในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษาในการสื่อสารและการถ่ายทอดองค์ความรู้

กำหนดการอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์ ว 9/2564 และตามหลักเกณฑ์ ว 10/2564		
วันที่ 18 มกราคม 2567 ผู้อำนวยการสถานศึกษาและข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3		
เวลา	กิจกรรม/สาระการเรียนรู้	วิทยากร
08.00 - 08.30 น.	ลงทะเบียนเข้ารับการอบรม	
08.30 - 09.00 น.	พิธีเปิดการอบรม	นายศกล ไชยรัตน์ ผอ.สพป.ลำปาง เขต 3
09.00 - 12.00 น.	หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	นายศกล ไชยรัตน์ ผอ.สพป.ลำปาง เขต 3 นายชัชวาลย์ แจ่มแจ้ง ผอ.กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
12.00 - 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน	
13.00 - 16.00 น.	การอภิปรายการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน(PA) การเขียนประเด็นท้าทายการสอนทำคลิปในการนำเสนอ	นายวิสิทธิ์ แก้วประสิทธิ์ ผอ.ร.ร.อนุบาลแม่ฮ่องสอน นายสมคิด สืบเสถียร ผอ.ร.ร.อนุบาลแม่ฮ่องสอน นางแววมณี กลิ่นจำปี ผอ.ร.ร.บ้านสันติสุข นางสาวปัทมา สืบเสถียร ศึกษาธิการชำนาญการพิเศษ นางสาวศิริ วรพัฒน์บุญญา ครูชำนาญการพิเศษ
16.00 - 16.30 น.	ตอบข้อซักถาม/ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ	นายศกล ไชยรัตน์ ผอ.สพป.ลำปาง เขต 3 นายชัชวาลย์ แจ่มแจ้ง ผอ.กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา นายวิสิทธิ์ แก้วประสิทธิ์ ผอ.ร.ร.อนุบาลแม่ฮ่องสอน นายสมคิด สืบเสถียร ผอ.ร.ร.อนุบาลแม่ฮ่องสอน นางแววมณี กลิ่นจำปี ผอ.ร.ร.บ้านสันติสุข นางสาวปัทมา สืบเสถียร ศึกษาธิการชำนาญการพิเศษ นางสาวศิริ วรพัฒน์บุญญา ครูชำนาญการพิเศษ
16.30 น.	กล่าวปิดการอบรม	นายศกล ไชยรัตน์ ผอ.สพป.ลำปาง เขต 3

สพป.ลำปาง เขต 3 “เรียนดี มีความสุข”
ข่าวประชาสัมพันธ์
ฉบับที่ 26/2567

นโยบายคุณภาพ 4 Qs (QUALITIES)
 Quality Office สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 Quality Schools โรงเรียนคุณภาพ
 Quality Teachers ครูคุณภาพ
 Quality Students นักเรียนคุณภาพ

เว็บไซต์ : www.lpg3.go.th ผู้เริ่มเผยแพร่ฉบับที่ 21 ฉบับใหม่

T True ถูกต้อง
E Efficiency ประสิทธิภาพ
A Accountability ความรับผิดชอบ
M Model ตัวอย่าง

คำขวัญของ สพป.ลำปาง เขต 3
 (เรียนดี มีความสุข)
 TEAM
 สถาบัน
 ผู้ร่วมพัฒนา

วันที่ 18 มกราคม 2567 นายสกล ไชยธรรมา ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เป็นประธานในการประชุมคณะกรรมการดำเนินงานโครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา การอบรมเชิงปฏิบัติการ การสร้างความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์ ว 9/2564 และตามหลักเกณฑ์ ว 10/2564 ณ ห้องประชุมพญาคำสือ สพป.ลำปาง เขต 3

www.lpg3.go.th
 ประชาสัมพันธ์ : จันทิมา บุญยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
 facebook page : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

๕. สพม. ลำปาง ลำพูน ดำเนินการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ทั้งในรูปแบบการประชุม อบรม สร้างเครือข่ายความร่วมมือกันในการพัฒนาให้สอดคล้องและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด สร้างการรับรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะ (ว PA) ตาม มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ ดังนี้

๑) ทำหนังสือแจ้งไปยังสถานศึกษาทุกแห่งในสังกัด ให้ดำเนินการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ

๒) สร้างการรับรู้และความเข้าใจในการประชุมผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดทราบโดยทั่วกันอย่างต่อเนื่อง ในเรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ แนวปฏิบัติในการประเมิน

๓) จัดโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และการพัฒนางาน (PA) เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินสามารถดำเนินการตามข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง และข้อตกลงในประเด็นท้าทาย ได้อย่างถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

๔) อบรมพัฒนาครูผู้สอนตามกลุ่มเป้าหมาย

๕) สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC

๖) ส่งเสริม สนับสนุนให้สหวิทยาเขตและสถานศึกษาขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ โดยบูรณาการใช้แหล่งเรียนรู้อัตลักษณ์วิถี

๗) สร้างความเข้าใจให้สถานศึกษาในสังกัด สามารถนำข้อมูล และผลการประเมินพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละรอบการประเมินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ละราย เข้าสู่ระบบ DPA เพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น



จัดโครงการอบรมให้ความรู้สร้างความเข้าใจในการพัฒนาและวิธีการประเมิน วิทยฐานะ (ว PA)



๒) ประสิทธิภาพในการใช้งานระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA)

๑. ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) มีประสิทธิภาพสำหรับการใช้ปฏิบัติงาน แต่ยังมีบางส่วนที่ยังคงต้องปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การ Upload ข้อมูลลงระบบ ผู้ยื่นคำร้องขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะบางรายยังวิตกกังวลเกี่ยวกับการ Upload ข้อมูลลงระบบ เนื่องจากระบบหมุนนานมากซึ่งไม่สามารถตรวจสอบได้ว่าข้อมูลได้จัดส่งมายังสำนักงานเขตพื้นที่หรือไม่

๒. ระบบ DPA ยังมีข้อบกพร่องในการประมวลผลและความซับซ้อนของตัวระบบ. ควรปรับปรุงระบบ DPA (Digital Performance Appraisal) ให้ดียิ่งขึ้น เช่น การแจ้งลบตารางเข้าสอนไปยัง Admin ผู้ดูแลระบบ เพราะปัจจุบันมีการแจ้งลบตารางเข้าสอนไปยัง Admin ผู้ดูแลระบบทุกวัน เป็นต้น

๓. มีระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) มีประสิทธิภาพในการยื่นขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่ไม่ยุ่งยาก เข้าใจง่าย อีกทั้งตรวจสอบขั้นตอนในการยื่นขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่รวดเร็ว ทำให้ข้าราชการครู ผู้ส่งขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะได้ทราบขั้นตอนในการขอว่าขณะนี้อยู่ในขั้นตอนไหนแล้ว และยัง

ทราบผลการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมินเพื่อให้ข้าราชการครูนำไปปรับปรุงงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

๔. ได้ดำเนินการเข้าใช้งานระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) สามารถเข้าถึงและใช้งานได้เป็นอย่างดี ไม่พบปัญหาหรือเหตุขัดข้องอันเนื่องมาจากระบบการประสานงานกับผู้ดูแลสามารถทำได้อย่างดี ปัญหา ข้อคำถามต่าง ๆ ที่มีได้รับการแก้ไข ชี้แจงได้อย่างรวดเร็ว

๕. ได้ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลระบบบริหารจัดการข้อมูล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในระบบระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) ให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ และบันทึกผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดวิทยาลัยเทคนิคนครลำปางเป็นประจำทุกปีงบประมาณ

๖. การส่งเสริมสนับสนุนการใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (ระบบ DPA : Digital Performance Appraisal) ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสังกัดจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ และดำเนินการประเมินตามรอบการประเมินอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งนำผลการประเมินเข้าสู่ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) เป็นประจำทุกปี

๑.๒ ปัญหาอุปสรรค การแก้ไขปัญหา และผลที่ได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑. ข้าราชการครูบางรายยังขาดความตระหนักและความเข้าใจในการดำเนินการยื่นขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะในระบบ DPA ทำให้เกิดความล่าช้าในการยื่นขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะในระบบ DPA	๑. ควรมีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรื่องการดำเนินการยื่นขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะในระบบ DPA (Digital Performance Appraisal)	๑. ข้าราชการครูมีความรู้ความเข้าใจ ในการดำเนินการยื่นขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะในระบบ DPA
๒. ข้าราชการครูบางรายไม่เข้าใจวิธีการดำเนินงานตามระเบียบและหลักเกณฑ์ในการยื่นขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะในระบบ DPA ส่งผลให้ไฟล์เอกสารหรือคลิปต่าง ๆ ที่แนบส่งมาในระบบไม่ถูกต้อง	๒. ควรมีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรื่องการดำเนินการยื่นขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะในระบบ DPA (Digital Performance Appraisal)	๒. ข้าราชการครูมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบและหลักเกณฑ์ก่อนการดำเนินการยื่นขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะในระบบ DPA
๓. ข้าราชการครูบางรายยังขาดความเข้าใจในกระบวนการหรือขั้นตอนในการดำเนินการของเขตพื้นที่การศึกษา	๓. ควรมีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรื่องการดำเนินการยื่นขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะในระบบ DPA (Digital Performance Appraisal)	๓. ข้าราชการครูมีความรู้ความเข้าใจ ในขั้นตอนการดำเนินการยื่นขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะในระบบ DPA

๔. ผู้บริหารยังขาดความเข้าใจในการนำข้อมูลครูเข้าสู่ระบบเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ	๔. แต่งตั้งคณะทำงาน DPA support team ตั้งกลุ่มไลน์เพิ่มช่องทางสื่อสารให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์ขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะในระบบ DPA	๔. กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจในการเขียนประเด็นท้าทายในข้อตกลงการพัฒนางาน มีกระบวนการจัดทำ คลิปวิดีโอการนำผลงานเข้าสู่ระบบได้อย่างถูกต้อง
๕. ระบบ DPA ยังมีข้อบกพร่องในการประมวลผลและความซับซ้อนของตัวระบบ.	๕. ควรปรับปรุงระบบ DPA (Digital Performance Appraisal) ให้ดียิ่งขึ้น เช่น การแจ้งลบบัตรางเข้าช้อนไปยัง Admin ผู้ดูแลระบบ เพราะปัจจุบันมีการแจ้งลบบัตรางเข้าช้อนไปยัง Admin ผู้ดูแลระบบทุกวัน เป็นต้น	๕. ระบบมีความเสถียร ทำให้ผู้ใช้งานระบบไม่ต้องทำงานซ้ำซ้อน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว
๖. ระบบ DPA มีความซับซ้อนในการใช้งานในบางจุด กรณีส่งคืนคำขอและสถานศึกษายื่นคำขอเข้ามาใหม่ โดยไม่ลบคำขอเดิมทำให้เกิดตารางภาระงานซ้ำซ้อน	๖. จัดทำคู่มือ ระบบ DPA และเสนอข้อมูลที่นำเชื่อถือได้ว่าควรมีการแก้ไขระบบไปยังหน่วยงานต้นสังกัด ระบบ DPA	๖. ผู้ดูแลระบบ DPA สามารถใช้งานเป็นไปตามขั้นตอนที่ถูกต้อง
๗. ความเสถียรของสัญญาณอินเทอร์เน็ตต่างกันตามบริบทพื้นที่ในการอัปโหลดข้อมูลเข้าสู่ระบบ	๗. นิเทศ ติดตาม ให้คำปรึกษาครูเพื่อวางแผนการส่งผลงาน ในกรณีโรงเรียนที่ประสบปัญหาเรื่องสัญญาณอินเทอร์เน็ต	๗. ครูส่งผลงานได้ทันกำหนด
๘. ตำแหน่งครูผู้ช่วยไม่มีให้ทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางานฯ(PA)	๘.งานบุคลากรพัฒนาแบบฟอร์มบันทึกข้อตกลงของตำแหน่งครูผู้ช่วยขึ้นมา โดยอิงตามเกณฑ์ ว๙ ของ ก.ค.ศ.	๘.ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจในการทำบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
๙. งบประมาณในการดำเนินงานการจัดการฝึกอบรมให้ความรู้ในระดับภายในหน่วยงาน	๙. ควรจัดสรรงบประมาณและการดำเนินงานตามแผนงานในแต่ละปีงบประมาณ	๙. เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้งานระบบประเมินวิทยฐานะ
๑๐. ครูมีภาระงานมากกว่าการสอน ๑๑. งบประมาณที่จัดสรรมาไม่เพียงพอ	๑๐. ควรลดภาระงานที่นอกเหนือการสอน	๑๐. ครูมีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนารูปแบบ การจัดการเรียนรู้ตามข้อตกลงในการพัฒนางานตามหลักสูตร

		๑๑. ครูสามารถจัดทำเอกสารการสอนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสม ๑๒. นักเรียน นักศึกษา ได้เรียนรู้จากชุดการสอน ที่พัฒนาโดยครูผู้สอน ที่ผ่านการพัฒนาตามโครงการฯ
๑๒. ครูยังขาดความรู้ เข้าใจ ในเรื่องการประเมินวิทยฐานะ ๑๓. เจ้าหน้าที่งาน ขาดความเข้าใจในการใช้ระบบ และการส่งเอกสารประกอบการประเมิน DPA	๑๑. ให้มีการจัดอบรมภายใน ในการให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินและพัฒนาความรู้ในเรื่องของการประเมินวิทยฐานะ ๑๒. ควรมีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง	-
๑๔. ระบบประเมินวิทยฐานะ วPA อาจลุ่มและไม่เสถียรเมื่อมีผู้ใช้จำนวนมาก ๑๕. ครูขาดความรู้ในการใช้สื่อ เพื่อประกอบการประเมินวิทยฐานะ ว PA เช่น การใช้กล้องบันทึกวิดีโอและการใช้แอปพลิเคชันในการตัดต่อวิดีโอ	๑๓. รอผู้ใช้งานน้อยลงหรือเข้าใช้งานระบบประเมินวิทยฐานะ วPA ในเวลาอื่น ๑๔. อบรมให้ความรู้ในการใช้สื่อต่างๆ	๑๓. ครูได้รับการประเมินวิทยฐานะ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๑๔. ครูมีความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อต่างๆเพื่อประกอบการประเมินวิทยฐานะ วPA
๑๕. การรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะ ครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA)	๑๕. จัดโครงการ/อบรมให้ความรู้แก่บุคลากรเพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA) เพื่อสอดคล้องกับการประเมินวิทยฐานะ	๑๕. บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีความรู้ความสามารถและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๑.๓ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑. ข้าราชการครูมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการยื่นขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะในระบบ DPA

๒. สพป.ลำปาง เขต ๓ มีการอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์ ว ๙/๒๕๖๔ และตามหลักเกณฑ์ว ๑๐/๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑๗ - ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม ๔๐๐ คน มีการอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์ ว

๙/๒๕๖๔ และตามหลักเกณฑ์ ๑๐/๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๗ จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม ๕๐ คน

๓. มีการตั้งคณะทำงาน PA Support Team ตั้งกลุ่มไลน์เพิ่มช่องทางสื่อสารให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะขอมี หรือเลื่อนวิทยฐานะในระบบ DPA

๔ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๐ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เรื่อง แนวปฏิบัติการนำผลการทดสอบความสามารถทางภาษาต่างประเทศ เทียบกับเกณฑ์ CEFR สูงกว่าระดับ B๒ มาใช้ลดระยะเวลาตามเงื่อนไขคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ นั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต ๓ ได้มีการอบรมโครงการ พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ตามกรอบมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษ (CEFR) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมพญาคำลือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต ๓ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำความรู้และนำผลการทดสอบความสามารถทางภาษาต่างประเทศ เทียบกับเกณฑ์ CEFR สูงกว่าระดับ B๒ มาใช้ลดระยะเวลาตามเงื่อนไขคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ต่อไป

๕. การจัดทำอินโฟกราฟฟิคประชาสัมพันธ์ไปยังกลุ่มไลน์

๖. ดำเนินการสร้างการเรียนรู้ รับรู้ร่วมกันของผู้ขอหรือเลื่อนวิทยฐานะในระดับที่สูงขึ้น การแสดงขั้นตอนกระบวนการในการดำเนินการที่ชัดเจน และเข้าใจง่าย

๗- มีการสร้างความเข้าใจให้กับผู้ใช้งานระบบ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

๘. ผู้บริหารมีความเข้าใจในหลักการ การประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๑.๔ ข้อเสนอแนะ

สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรจัดการอบรมการใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (ระบบ DPA : Digital Performance Appraisal) ให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านวิทยฐานะเป็นประจำทุกปี เพื่อจะได้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องให้สามารถนำไปชี้แนะข้าราชการครูฯ ที่ต้องการยื่นขอประเมินในระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (ระบบ DPA : Digital Performance Appraisal)

๑.๕ รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

สพป.ลำปาง เขต ๓

แนวทางการดำเนินงาน

๑) วางแผนการดำเนินงานเมื่อเริ่มต้นปีงบประมาณ ๒๕๖๕ โดยการสำรวจข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติที่จะขอเลื่อนและมีวิทยฐานะในปีงบประมาณนั้นๆ

๒) จัดทำโครงการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างการรับรู้และพัฒนาตามกลุ่มเป้าหมาย

๓) กระตุ้นให้สถานศึกษาสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบถ้วนผลงานผ่านระบบ DPA

ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑) แต่งตั้งคณะทำงาน “PA Support Team” เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้ารับการพัฒนาเป็นพี่เลี้ยง โดยมีการกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สายงานละ ๒ คน ประกอบด้วย

๑.๑) บริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๑.๒) นิเทศการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศ

๑.๓) บริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

๑.๔) การสอนตำแหน่งครู

ทั้งนี้มีผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๑๐ คน เพื่อให้คำแนะนำ คำปรึกษา หรือชี้แนะให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการ โดยมีการจัดตั้งกลุ่มไลน์เพิ่มช่องทางสื่อสารให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอ มีหรือเลื่อนวิทยฐานะในระบบ DPA

๑.๕) แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติผู้ส่งผลงานเพื่อขอเลื่อนหรือมีวิทยฐานะ และมีการประชุมตรวจสอบเป็นประจำทุกเดือน

๑.๖) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต ๓ มีการดำเนินการให้การ ส่งเสริม และสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

สพม.ลำปาง ลำพูน

Re5 : Report to BP ขึ้นรายงานความสำเร็จและสะท้อนผล ดำเนินการโดยจัดเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ถอดบทเรียนนำเสนอผลการปฏิบัติที่ดีเลิศ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ขยายผล สร้างเครือข่าย ส่งการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

๑) คัดเลือกผลงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่นด้านต่าง ๆ

๒) ประกาศผลงานดีเด่นด้านต่าง ๆ

๓) จัดทำฐานข้อมูลผลงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์

ให้ผู้สนใจได้ศึกษาและนำไปใช้ / ประยุกต์ใช้ ในการพัฒนาตนเอง

๔) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาสนำเสนอ ผลงาน

๕) สรุปผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๖) รายงานผลการดำเนินงานให้กับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

