



คู่มือการดำเนินการ จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน PA (Performance Agreement: PA)

(PERFORMANCE AGREEMENT: PA)

Realize the importance of the criteria and methods for evaluating the positions and academic status of teachers and educational personnel.



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒

คำนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/2 ๙ ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/3 ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖๑๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ทุกปีงบประมาณ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามตำแหน่งและวิทยฐานะที่คาดหวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ จึงได้จัดทำแนวทางการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เพื่อให้ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนและครอบคลุมเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ รวมทั้งใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติหรือปรับประยุกต์การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) โดยเชื่อมโยงบูรณาการกับการขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑	
ที่มาและความสำคัญ.....	๑
ส่วนที่ ๒	
รูปแบบ ขั้นตอน และ บทบาทหน้าที่คณะกรรมการกำกับ ติดตามประเมินผล และนิเทศการดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนางาน (PA)	๙
บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการดำเนินการตามข้อตกลง พัฒนางาน (PA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒.....	๑๕
ส่วนที่ ๓	
ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA).....	๑๖
การประเมินผลการพัฒนาตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA).....	๒๐
นิยามศัพท์เฉพาะตำแหน่ง.....	๒๑
องค์ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางานตำแหน่งศึกษานิเทศก์.....	๒๓
ส่วนที่ ๔	
แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA).....	๒๕
ตัวอย่างการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA).....	๒๗
ส่วนที่ ๑ ข้อที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง.....	๒๘
ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ใน ส่วน ประเด็นท้าทาย.....	๔๖
ส่วนที่ ๕	
การกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการดำเนินการตามข้อตกลงพัฒนางาน (PA).....	๖๖
แนวคิดการนิเทศการศึกษา.....	๗๐
ปฏิทินการดำเนินงานการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนางาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	๗๓
ปัจจัยการบริหารสู่ความสำเร็จการดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนางาน(PA).....	๗๔
บรรณานุกรม	๗๖
ภาคผนวก	
คำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานโครงการส่งเสริมและสนับสนุนการยกระดับคุณภาพการศึกษา ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน PA ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี ๒๕๖๗.....	๗๗

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ที่มาและความสำคัญ

ข้อตกลงในการพัฒนางานของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ และวิธีประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๑ และตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดขึ้นใหม่ ที่มีรูปแบบใหม่ แตกต่างจากหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้เคยกำหนดขึ้น เพื่อให้การประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการบูรณาการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้ข้าราชการครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้และการจัดชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับประยุกต์แก้ไข ปัญหา ริเริ่ม พัฒนาคิดค้น ปรับเปลี่ยนและสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อยกระดับและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายและยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ กรอบกับ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๕๔ บัญญัติไว้ว่า “รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ส่งเสริมและสนับสนุน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วยในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุน ให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากลทั้ง ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ การดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ด้วยการศึกษามุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจ ในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ” และ หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ จ. ด้านการศึกษา (๓) บัญญัติไว้ว่า ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู” ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐ ที่กำหนดให้ปฏิรูปประเทศไว้ ๖ ด้าน หรือ ๖ ยุทธศาสตร์ การปฏิรูปประเทศ ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี กระบวนการปฏิรูปการศึกษาที่อยู่ในยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าสำคัญต่อการปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ เพื่อสนับสนุนการบรรลุตามยุทธศาสตร์ชาติ

ที่กำหนดไว้ในด้านต่าง ๆ เนื่องด้วยการศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ โดยในยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีสาระประเด็นสำคัญ คือ มีเป้าหมายการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้องมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สามและอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเองจึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบเพื่อวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม โดยเน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัล ทักษะการคิดกรองความรู้ องค์กรความรู้ การใช้เทคโนโลยีผสมผสานกับคุณค่าของครูไปพร้อมกัน การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพที่ประชาชนสามารถเข้าถึงทรัพยากรและใช้ประโยชน์จากระบบการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ผ่านเทคโนโลยีการเรียนรู้สมัยใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะสนับสนุนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ด้านความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม และด้านขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ มีวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษา โดยยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษา (enhance quality of education) ครอบคลุมผลลัพธ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ (learning outcomes) ทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติที่ถูกต้อง และรู้จักดูแลสุขภาพ เพื่อการจัดการในเรื่องการดำรงชีวิตของตนเองและการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญมาตรา ๕๔ วรรค ๔ รวมทั้งครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ครูมีจิตวิญญาณของความเป็นครูเรื่องและประเด็นปฏิรูปได้กำหนดแผนงาน เพื่อการปฏิรูปการศึกษา ๗ เรื่อง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษาข้างต้น โดยเฉพาะเรื่องที่ ๔ : การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ประกอบด้วยประเด็นปฏิรูป ๕ ประเด็น ได้แก่ (๑) การผลิตครูและการคัดกรองครู เพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู (๒) การพัฒนาวิชาชีพครู (๓) เส้นทางวิชาชีพครู เพื่อให้ครูมีความก้าวหน้า ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม (๔) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษา (๕) องค์กรวิชาชีพครูและการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบ การบริหารจัดการศึกษาได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายในการปรับหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะใหม่ต้องส่งผลไปถึงผู้เรียน มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าการจัดทำผลงานวิชาการ มีการบูรณาการการทำงานที่เชื่อมโยงกัน โดยมีการประเมินที่ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน และเป็นธรรม

จากที่กล่าวถึงข้างต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีที่มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดที่จะต้องดำเนินการและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด กรอบกับมีหน้าที่ในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การบริการการศึกษา ยกระดับคุณภาพการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ เป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่มีหน้าที่กำกับดูแล สถานศึกษาระดับประถมศึกษา รวมทั้งสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา ในพื้นที่จังหวัดชัยโสธร จำนวน ๕ อำเภอ ได้แก่ อำเภอกุดชุม อำเภอไทยเจริญ อำเภอทรายมูล อำเภอป่าดิว และอำเภอเลิงนกทา มีสถานศึกษา จำนวน ๑๘๒ โรงเรียน ๑ สาขา มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น ๑๖,๗๐๔ คน (ปีการศึกษา ๒๕๖๗) โดยแยกเป็นระดับชั้นได้ดังนี้

๑) ชั้นอนุบาลปีที่ ๑	จำนวน ๐ คน
๒) ชั้นอนุบาลปีที่ ๒	จำนวน ๑,๔๙๒ คน
๓) ชั้นอนุบาลปีที่ ๓	จำนวน ๑,๕๒๓ คน
๔) ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑	จำนวน ๑,๗๔๑ คน
๕) ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๒	จำนวน ๑,๘๒๐ คน
๖) ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓	จำนวน ๑,๙๑๒ คน
๗) ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔	จำนวน ๑,๙๕๒ คน
๘) ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕	จำนวน ๒,๐๘๔ คน
๙) ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖	จำนวน ๒,๒๘๔ คน
๑๐) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑	จำนวน ๖๗๗ คน
๑๑) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒	จำนวน ๖๓๔ คน
๑๒) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓	จำนวน ๕๘๕ คน

โดยมีตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดที่จะต้องดำเนินการและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวนทั้งสิ้น ๑,๑๖๒ คน (ปีการศึกษา ๒๕๖๗) โดยแยกประเภท ได้ดังนี้

๑) ผู้บริหารการศึกษา	จำนวน ๔ คน
๒) ผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน ๑๒ คน
๓) ศึกษานิเทศก์	จำนวน ๘ คน
๔) ข้าราชการครู	จำนวน ๑,๑๓๘ คน (ที่ต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ ได้กำหนดกรอบการยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในกรอบการดำเนินการ ใน ๓ โครงการ ดังนี้ โครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพตามนโยบายเร่งด่วนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และโครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา “The Project of Raising the quality of Education Base on Performance Appraisal Methods” (EDPA project) โดยใช้กรอบแบบแนวคิดหรือ Model “EDPA4SMART” เป็นอีกหนึ่งโครงการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ ใช้เป็นเครื่องมือยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา โดยดำเนินการประสานส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้ถูกต้อง และครบถ้วนในทุกประเด็นตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด และให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้ดำเนินการ โดยจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานให้เป็นไปตามหลักวิชาการที่เป็นไปได้ สามารถนำไปเป็นกรอบและแนวทางการปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงส่งเสริมสนับสนุนด้วยการนิเทศ ให้การแนะนำทั้งการจัดการเรียนรู้และการบริการของผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถยกระดับคุณภาพของผู้เรียนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยการกำกับติดตามและประเมินผล นิเทศ การดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนางานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ที่กำหนดไว้ในตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงได้จัดทำแนวทางในการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศ การดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนางานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกตำแหน่งที่จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ได้ถูกต้อง ครบถ้วนตามหลักวิชาการ สอดคล้องกับบริบทสภาพที่เป็นจริง รวมทั้งผู้ที่ทำหน้าที่ในการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศ ที่ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ที่เป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรรมการติดตามตรวจสอบประเมินผลและนิเทศการศึกษา อนุกรรมการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษานิเทศก์ และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดทำข้อตกลง ใช้เป็นแนวทาง การกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศ และให้การช่วยเหลือในการยกระดับคุณภาพผู้เรียน และความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. ใช้เป็นแนวทางการยกระดับคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้กับ ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒
๒. ใช้เป็นแนวทางการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒
๓. ใช้สำหรับเป็นแนวทางสำหรับ ครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ตามที่ สำนักงาน ก.ค.ศ.กำหนด

๑.๓ องค์ประกอบแนวทางการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ มีองค์ประกอบ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ บทนำ

ส่วนที่ ๒ รูปแบบ ขั้นตอนและบทบาทหน้าที่การกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนางานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒

ส่วนที่ ๓ องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่ง ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศิกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา

ส่วนที่ ๔ แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่ง ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศิกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา

ส่วนที่ ๕ การกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนางาน
ภาคผนวก

๑.๔ องค์ประกอบคณะกรรมการการกำกับ ติดตาม ประเมินผลและนิเทศการดำเนินงานตามข้อตกลงการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ กำหนดองค์ประกอบการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนางาน ที่มีโครงสร้าง คณะกรรมการในแต่ละชุด ดังนี้

๑.๓.๑ ผู้บริหารการศึกษา	จำนวน ๑ คน	เป็นประธานกรรมการ
๑.๓.๒ ก.ต.ป.น.	จำนวน ๑ คน	เป็นกรรมการ
๑.๓.๓ อ.ก.ต.ป.น.	จำนวน ๑ ชุด	เป็นกรรมการ
๑.๓.๔ ผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน ... คน	เป็นกรรมการ
๑.๓.๕ ศิกษานิเทศก์	จำนวน ๘ คน	เป็นกรรมการและเลขานุการ

๑.๕ ระยะเวลาการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนางานของ คณะกรรมการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนางาน (PA : Performance Appraisal)

- ๑.๔.๑ ระยะเวลาที่ ๑ ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๖
- ๑.๔.๒ ระยะเวลาที่ ๒ ภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๗

๑.๖ นิยามศัพท์

๑.๖.๑ แนวทางการกำกับ ติดตาม ประเมินผลและนิเทศข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒

“แนวทางการกำกับติดตาม ประเมินผลและนิเทศข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ หมายถึง กรอบแนวคิด การกำกับติดตามประเมินผลและนิเทศข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) วิธียกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ด้วยโครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา “The Project of Raising the quality of Education Base on Performance Appraisal Methods” ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ “เขตพื้นที่บริการ” หมายถึง เขตการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ ที่ครอบคลุมสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๕ อำเภอ ได้แก่ อำเภอกุดชุม อำเภอลำดวน อำเภอยางชุมน้อย อำเภอป่าดัว และอำเภอไทยเจริญ จำนวน ๑๘๒ โรงเรียน ๑ สาขา

“การกำกับ ติดตาม ประเมินผลและนิเทศข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒” หมายถึง การดำเนินกิจกรรมบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้ได้ผลลัพธ์คุณภาพการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ของสำนักงาน ก.ค.ศ.

๑.๖.๒ นิยามศัพท์ที่ใช้ร่วมกันทุกตำแหน่ง

“ส่วนราชการต้นสังกัด” หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

“หน่วยงานต้นสังกัด” หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒

“โรงเรียน” หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒

“ครู” หมายถึง ครูที่ถูกกำหนดให้ทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

“ศึกษานิเทศก์” หมายถึง ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

“ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นๆ หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา “ผู้บริหารการศึกษา” หมายถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

“ผู้เรียน” หมายถึง นักเรียน นักศึกษา หรือ ผู้รับบริการ

“รอบการประเมิน” หมายถึง ช่วงระยะเวลาในการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ซึ่งกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ

“ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล” (Digital Performance Appraisal) เรียกโดยย่อว่า ระบบ DPA หมายถึง ระบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบบออนไลน์ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งผ่าน จัดการและประมวลผลข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน รวมทั้งหลักฐานประกอบการพิจารณาเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

๑.๖.๓ นิยามศัพท์ที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง

ผลลัพธ์และข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา จำแนกความหมายได้ดังนี้

๑.๖.๓.๑ ครู

“ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน” หมายถึง ความรู้ ทักษะ เจตคติ ความคิด พฤติกรรมหรือคุณลักษณะตามจุดประสงค์ของหลักสูตร ที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือมีพัฒนาการมากขึ้น เมื่อผู้เรียนได้รับประสบการณ์เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติตามกระบวนการหรือกิจกรรมที่ครูผู้สอนออกแบบและดำเนินการ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก “ผลงาน” (Product) หรือ “ผลการปฏิบัติ” (Performance) ของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังการเรียนรู้

“ข้อตกลงในการพัฒนางาน” (Performance Agreement : PA) หมายถึง ข้อตกลงที่ข้าราชการครูได้เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร ให้สูงขึ้น โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

๑.๖.๓.๒ ผู้บริหารสถานศึกษา

“ผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา” หมายถึง ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น เมื่อได้มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาขึ้น

“ข้อตกลงในการพัฒนางาน” (Performance Agreement : PA) หมายถึง ข้อตกลงที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษานโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้บังคับบัญชาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

๑.๖.๓.๓ ศึกษาานิเทศก์

“ผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา” หมายถึง ผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศหรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในหน่วยงานการศึกษาที่รับผิดชอบ เมื่อได้มีการดำเนินการตามแผนการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี

“ข้อตกลงในการพัฒนางาน” (Performance Agreement : PA) หมายถึง ข้อตกลงที่ศึกษาานิเทศก์ได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศหรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมาย บริบทสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษานโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้บังคับบัญชาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

๑.๖.๒.๔ ผู้บริหารการศึกษา

“ผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา” หมายถึง ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือมีการพัฒนามากขึ้น เมื่อได้มีการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารตามแผนพัฒนาการศึกษาและการจัดการศึกษาที่ผู้บริหารการศึกษาได้พัฒนาขึ้น

“ข้อตกลงในการพัฒนางาน” (Performance Agreement : PA) หมายถึง ข้อตกลงที่ผู้บริหารการศึกษาได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของหน่วยงานการศึกษา นโยบายของส่วนราชการ และกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้บังคับบัญชาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

๑.๗ ความสำคัญของการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

๑.๗.๑ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวิชาชีพครู เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะ และทำให้กระบวนการพัฒนาเกิดขึ้นจากกระบวนการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร

๑.๗.๒ ครูและผู้บริหารเข้าถึงห้องเรียนมากขึ้น ทำให้ได้รับทราบสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละห้องเรียน สามารถนำมากำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๑.๗.๓ การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละปีงบประมาณ ทำให้ข้าราชการครูได้ทราบถึงจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา ซึ่งจะช่วยให้มีแนวทางในการพัฒนาตนเองที่ชัดเจน และสามารถนำผลการพัฒนาไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

๑.๗.๔ การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เป็นการลดภาระการจัดทำเอกสาร ประหยัดงบประมาณในการประเมิน และทำให้ระบบการประเมินโดยรวมมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและคล่องตัวยิ่งขึ้น

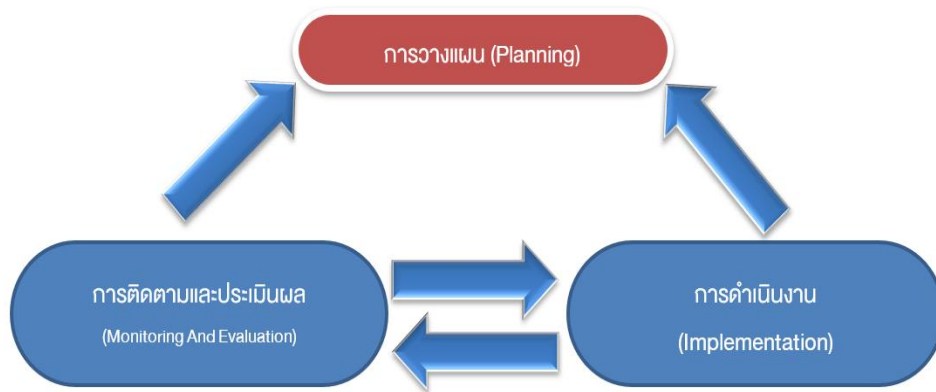
๑.๗.๕ เกิดการเชื่อมโยงบูรณาการ (Alignment and Coherence) ในระบบการประเมินวิทยฐานะ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ โดยใช้ตัวชี้วัดเดียวกัน ลดความซ้ำซ้อน และงบประมาณในการประเมิน

๑.๗.๖ ทำให้ มี Big data ในการบริหารงานบุคคลในหลายมิติ และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

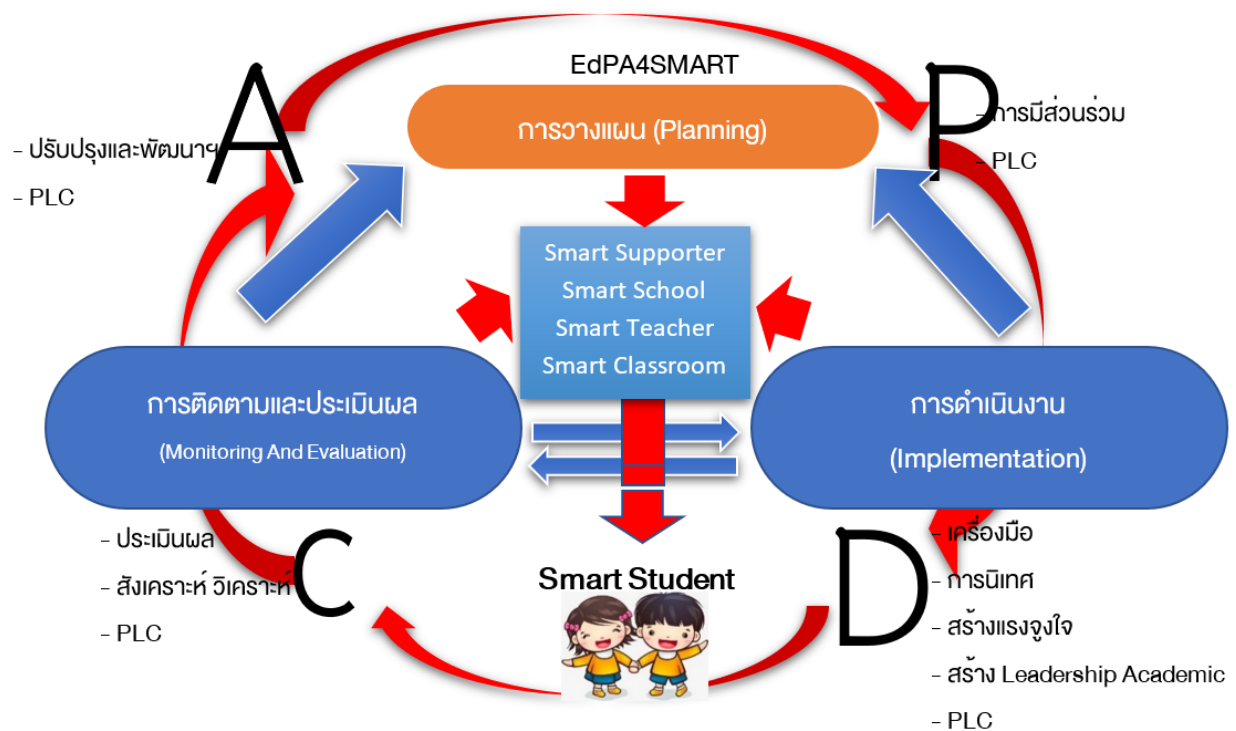
ส่วนที่ ๒

รูปแบบ ขั้นตอน และ บทบาทหน้าที่คณะกรรมการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนางาน (PA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒

๒.๑ รูปแบบการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนางาน (PA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒



ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศข้อตกลงพัฒนางาน (PA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ และวงจร PDCA



ความสัมพันธ์ของการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศ

รายละเอียด	การกำกับ ติดตาม	การประเมินผล
<p>ระยะที่ ๑ ก่อนสิ้นปีการศึกษา (ปีงบประมาณ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม – วันที่ ๓๑ มีนาคม)</p>	<p>กำกับ นิเทศ ติดตาม</p> <p>๑) การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ครู ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร สถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา</p> <p>๒) ความถูกต้องข้อตกลงในการพัฒนา งาน (PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ และตามหลักวิชาการ</p> <p>๓) ความเป็นไปได้และบรรลุผลลัพธ์ ข้อตกลงในการพัฒนา (PA)</p> <p>๔) การให้คำแนะนำช่วยเหลือ ให้ กำลังใจ และสร้างแรงจูงใจ ข้อตกลงใน การพัฒนางาน (PA)</p> <p>๕) ประเมินผลการพัฒนางานโดยคณะ กรรมการฯ</p>	<p>ประเมินผล การจัดทำข้อตกลงใน การพัฒนางาน (PA) โดยคณะ กรรมการฯ สังเคราะห์ วิเคราะห์ ข้อมูลจากแบบประเมิน</p> <p>๑) แบบติดตามการจัดข้อตกลงใน การพัฒนางาน (PA)</p> <p>๒) แบบประเมินความถูกต้อง ข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ และ ตามหลักวิชาการ</p> <p>๓) แบบประเมินความเป็นไปได้ และบรรลุผลลัพธ์ข้อตกลงในการ พัฒนา (PA)</p> <p>๔) ข้อเสนอแนะในการจัด ข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) สรุปเป็นข้อมูลเสนอ รวบรวมเป็นรูปเล่ม</p>
<p>ระยะที่ ๒ ก่อนเดือนกันยายน (ปีงบประมาณระหว่าง วันที่ ๑ เมษายน –วันที่ ๓๐ กันยายน)</p>	<p>กำกับ นิเทศ ติดตาม</p> <p>๑) จำลองสถานการณ์ประเมินผลลัพธ์ที่ เกิดจากการปฏิบัติงานตามข้อตกลงใน การพัฒนางาน (PA)</p> <p>๒) สรุปผลการประเมิน แจ้งผลและ ข้อเสนอแนะในการรับการประเมินตาม ข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)</p>	<p>ประเมินผลประเมินผลลัพธ์ที่เกิด จากการปฏิบัติงานตามข้อตกลง ใน การพัฒนางาน (PA) และ ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข แนวทางการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการ ดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนา งานของครูและบุคลากรทางการ ศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ ในปีงบประมาณต่อไป</p>

รายละเอียด	การกำกับ ติดตาม	การประเมินผล
		สรุปเป็นข้อมูลสนเทศ รวบรวมเป็นรูปเล่ม
ผู้รับผิดชอบ การดำเนินการ แนว ทางการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการ ดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนา งาน	ร่วมกับบุคคลและคณะบุคคล ดังนี้ ๑) ผู้บริหารการศึกษา ๒) ก.ต.ป.น.	นำข้อมูลจากการจัดกระทำมา ประเมินแนวทางการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศ การดำเนินงาน
	๓) อ.ก.ต.ป.น. ๔) ผู้บริหารสถานศึกษา ๕) ผู้ทรงคุณวุฒิ ๖)ศึกษานิเทศก์	ตามข้อตกลงพัฒนางาน (PA) - ประสิทธิภาพโครงการฯ - ประสิทธิภาพหลักสูตรฯ - ประสิทธิภาพการ จัดทำสรุปผล จัดทำเป็น สารสนเทศการบริหารจัดการและ เป็นข้อเสนอแนะการดำเนินการ ในรอบปีงบประมาณ
ช่วงเวลาปฏิบัติ	แบ่งเป็น ๒ ช่วง ช่วงที่ ๑ ระหว่าง วันที่ ๑ ตุลาคม – วันที่ ๓๑ มีนาคม ช่วงที่ ๒ ระหว่าง วันที่ ๑ เมษายน – วันที่ ๓๐ กันยายน	แบ่งเป็น ๒ ช่วง ช่วงที่ ๑ ประเมินความถูกต้อง ความเป็นได้ การจัดทำข้อตกลง ในการพัฒนางาน ช่วงที่ ๒ - กำกับ นิเทศ ติดตาม ให้มี การดำเนินงานให้ได้ผลลัพธ์ตาม ข้อตกลงในการพัฒนางาน - ประเมินตามข้อตกลงในการ พัฒนางาน (PA/๒) - ประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลโครงการฯ - จัดทำสรุปผล และ ข้อเสนอแนะ

รายละเอียด	การกำกับ ติดตาม	การประเมินผล
วิธีการ	การกำกับ ติดตาม ประเมินผล และ นิเทศการดำเนินงานตามข้อตกลง พัฒนางาน (PA) ตามโครงการยกระดับ คุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา “The Project of Raising the quality of Education Base on Performance Appraisal Methods” (EDPA project) โดยใช้กรอบแบบแนวคิดหรือ Model “EdPA๔SMART”	เป็นการตัดสินคุณค่าของ โครงการฯ โดยเปรียบเทียบกับ ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด/ตามที่กำหนดไว้ ในข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) และเป้าหมายตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ในโครงการฯ
ผู้ใช้ประโยชน์	- ผู้ปฏิบัติ - ผู้บริหารการศึกษา - ผู้บริหารสถานศึกษา - ผู้ทรงคุณวุฒิ - ศึกษานิเทศก์	- คุณภาพการศึกษาที่เกิดขึ้นกับ ผู้เรียน - ความก้าวหน้าในวิชาชีพของ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครู

๒.๒ ขั้นตอนการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนางาน (PA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ ได้กำหนดขั้นตอนการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศข้อตกลงพัฒนางาน (PA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ ในรูปแบบ PDCA มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การวางแผน (P-Plan)

โดยศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการหลักเกณฑ์ และวิธีประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๑ และตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม

๒๕๖๔ ร่วมกับคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา คณะอนุกรรมการ
คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา ตัวแทนผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ
และศึกษานิเทศก์ รวมถึงนำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานสภาพการจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
วิเคราะห์ โครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์
และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา “The Project of
Raising the quality of Education Base on Performance Appraisal Methods” (EDPA project) โดย
ใช้กรอบแบบแนวคิดหรือ Model “EdPA๔SMART” นำมากำหนดแผน ส่งเสริมสนับสนุน ให้คณะกรรมการ
ดำเนินการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศข้อตกลงพัฒนางาน (PA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจต่อการจัดทำข้อตกลงในการ
พัฒนางาน (PA)

ขั้นตอนที่ ๒ ดำเนินการ (D-Do)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ ได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินการ ๒ ขั้นตอน
ดังนี้

๒.๑ ขั้นตอนการให้มีการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

๒.๑.๑ จัดทำโครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
“The Project of Raising the quality of Education Base on Performance Appraisal Methods”

๒.๑.๒ จัดทำแผนการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนา
งานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๑.๓ จัดทำหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน และดำเนินการ
อบรมเชิงปฏิบัติการให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๒.๑.๔ จัดทำเครื่องมือประเมินคุณภาพข้อตกลงในการพัฒนางาน ดังนี้

๑) แบบนิเทศการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ครู ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร
สถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา

๒) แบบประเมินความถูกต้องข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ
และตามหลักวิชาการ

๓) แบบประเมินความเป็นไปได้และบรรลุผลลัพธ์ข้อตกลงในการพัฒนา (PA)

๔) ปรับใช้ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA๒) ของสำนักงาน ก.ค.ศ.

๒.๑.๕ ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ ในรูปแบบเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชุมชนแห่ง
การเรียนรู้การจัดทำข้อตกลงและการพัฒนางานรวมถึงการดำเนินการให้ได้ผลลัพธ์ตามข้อตกลงในการพัฒนา
งาน “PLCPaYST๒”

๒.๒ ชั้นการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศข้อตกลงพัฒนางาน (PA) สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒

๒.๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศข้อตกลงพัฒนางาน (PA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ เป็นคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีองค์ประกอบของคณะกรรมการในแต่ละชุดดังนี้

๑) ผู้บริหารการศึกษา	จำนวน ๑ คน	เป็นประธานกรรมการ
๒) ผู้แทน ก.ต.ป.น.	จำนวนไม่เกิน ๒ คน	เป็นกรรมการ
๓) อ.ก.ต.ป.น.	จำนวน ๑ ชุด	เป็นกรรมการ
๔) ผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน ... คน	เป็นกรรมการ
๕) ศึกษานิเทศก์	จำนวน ... คน	เป็นกรรมการและเลขานุการ

๒.๒.๒ ประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความรู้ความเข้าใจในแนวทางการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศข้อตกลงพัฒนางาน (PA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ และร่วมกำหนดปฏิทินการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศข้อตกลงพัฒนางาน (PA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒

๒.๒.๓ คณะกรรมการดำเนินการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศข้อตกลงพัฒนางาน (PA) พร้อมด้วยแบบประเมิน

ขั้นตอนที่ ๓ ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผล (C : Check)

นำผลการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศข้อตกลงพัฒนางาน (PA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ ระยะเวลาที่ ๑ ก่อนสิ้นปีการศึกษา (ปีงบประมาณ ระหว่าง วันที่ ๑ ตุลาคม – วันที่ ๓๑ มีนาคม ของแต่ละปี) เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมาย และมีการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนหรือไม่ มีความถูกต้องครบถ้วน เหมาะสม และเป็นไปได้ หรือไม่มีปัญหา และอุปสรรค ตรวจสอบให้ได้ว่า การดำเนินการตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ ดังกล่าวมีผลลัพธ์เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ ถ้าประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ก็สามารถดำเนินการไปสู่ขั้นตอนสุดท้าย ถ้าไม่ประสบความสำเร็จควรนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา แล้วดำเนินการขั้นตอนที่ ๑ – ๓ ใหม่จนกว่าจะประสบความสำเร็จหรือผ่านตามเป้าหมายกำหนดไว้

ขั้นตอนที่ ๔ ปรับปรุงแก้ไขและวางแผนใหม่ (A-Act)

นำผลในขั้นตอนที่ ๓ มาประเมินประสิทธิภาพและความคุ้มค่า ถ้าประสบความสำเร็จ สามารถใช้เป็นคู่มือการดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ ในกรายกระดับคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง

๒.๓ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการดำเนินการตามข้อตกลง พัฒนางาน (PA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของ
คณะกรรมการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศข้อตกลงพัฒนางาน (PA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ โดยให้มีหน้าที่ให้คำปรึกษา กำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผล ในรูปแบบที่ออก
ตรวจเยี่ยม ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือทั้งในการจัดทำข้อตกลงให้ถูกต้องสมบูรณ์ครอบคลุมตามหลักเกณฑ์และ
วิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด และส่งเสริมสนับสนุนให้การดำเนินการ ของครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาานิเทศก์
และผู้บริหารการศึกษา ดำเนินการให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ตกลงไว้ในข้อตกลงในการพัฒนางานที่ทำได้กับ
ผู้บังคับบัญชา และสามารถจำแนกบทบาทหน้าที่ แต่ละตำแหน่งได้ดังนี้

๒.๓.๑ กรรมการที่เป็นผู้บริหารการศึกษา ให้ เป็นประธานกรรมการ มีบทบาทและหน้าที่ เป็นหัว
หน้าที่ปรึกษา อำนวยความสะดวกให้การกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลข้อตกลงในการพัฒนางาน
เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคุมดูแลให้เป็นกัลยาณมิตรในการดำเนินการให้มีอำนาจสูงสุดในการตัดสินใจ
กรณีที่เกิดปัญหาและอุปสรรคในการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลข้อตกลงในการพัฒนางาน และ
รายงานปัญหา การแก้ปัญหาต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยเร็ว

๒.๓.๒ กรรมการที่เป็น กรรมการติดตาม ตรวจสอบประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.)
ให้มีบทบาทและหน้าที่ช่วยประธานกรรมการและเป็นกรรมการและในกรณีที่ประธานไม่สามารถร่วม
ปฏิบัติงานหรือร่วมดำเนินการให้ทำหน้าที่เป็นประธานกรรมการได้ มีหน้าที่ประเมิน ให้คำปรึกษา แนะนำ
ช่วยเหลือ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา ในการกำกับติดตาม นิเทศและ
ประเมินผลข้อตกลงในการพัฒนางาน

๒.๓.๓ กรรมการที่เป็นอนุกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (อ.ก.ต.ป.น.)
ให้ทำหน้าที่เป็นกรรมการ และในกรณีที่ประธานกรรมการและรองประธานกรรมการ ไม่สามารถร่วม
ปฏิบัติงานหรือร่วมดำเนินการ ให้ทำหน้าที่เป็นประธานกรรมการได้ มีหน้าที่ประเมิน ให้คำปรึกษา แนะนำ
ช่วยเหลือ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา ในการกำกับ ติดตาม นิเทศและ
ประเมินผลข้อตกลงในการพัฒนางาน

๒.๓.๔ กรรมการที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ทำหน้าที่เป็นกรรมการ ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ครู
ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา ในการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล
ข้อตกลงในการพัฒนางาน

๒.๓.๕ กรรมการที่เป็นศึกษานิเทศก์ ให้ทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ ดำเนินงานเกี่ยวกับงาน
ธุรการและงานเลขานุการของคณะกรรมการ ประเมิน ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา
ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา ในการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลข้อตกลงในการพัฒนางาน
และให้รวมถึงสรุปรายงานผลการประเมินและจัดทำข้อเสนอแนะในการดำเนินการของคณะกรรมการในแต่ละ
ชุดเพื่อเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ส่วนที่ ๓

ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งทุกวิทยฐานะ ในการบังคับ ตามมาตรา ๔ และ มาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ต้องทำข้อตกลงในการพัฒนางาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบ โดยเริ่มทำในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นต้นไป เว้นแต่ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๑ และตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ส่วนตำแหน่งครูอื่น ให้เป็นอำนาจผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาให้ดำเนินการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ตามความเหมาะสม

๓.๑ ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ที่ ก.ค.ศ.กำหนดข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง กำหนดให้มีผู้บังคับบัญชาที่ผู้ได้บังคับบัญชาต้องทำข้อตกลงด้วย ดังนี้

๓.๑.๑ ครู และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ไม่ได้รักษาราชการแทน จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ต่อ ผู้อำนวยการสถานศึกษา กรณีสถานศึกษาใดไม่มีผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ยื่นข้อตกลงในการพัฒนางาน ต่อ ผู้อำนวยการสถานศึกษาอื่น ที่รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นตามผู้ที่มีอำนาจในการสั่ง บรรจุและแต่งตั้งได้แต่งตั้งไว้ หรือ ถ้าไม่มีผู้อำนวยการสถานศึกษาอื่นที่รักษาราชการในตำแหน่ง ให้ยื่นต่อ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี

กรณีที่ไม่มีผู้อำนวยการสถานศึกษา ถ้าสถานศึกษามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และรักษาราชการ แทน ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานต่อรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

และในกรณีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ดำเนินการตามข้อ ๑) แล้วแต่กรณี

๓.๑.๒ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จัดทำข้อตกลงในการพัฒนาต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา หรือในกรณีที่ไม่มีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้จัดทำข้อตกลงต่อรองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๓.๑.๓ ศึกษาพิเศษจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใน กรณีที่ไม่มีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ยื่นต่อรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๓.๑.๔ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานต่อผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในกรณีที่ไม่มีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ยื่นต่อรองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๓.๑.๕ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานต่อเลขาธิการ
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓.๑.๖ ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาย้ายไปปฏิบัติราชการในหน่วยงานทาง
การศึกษาใหม่ระหว่างปีงบประมาณ ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับ ผู้บังคับบัญชา คนใหม่ แล้วแต่
กรณี

๓.๑.๗ ครูผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา จัดทำข้อตกลงในการพัฒนาต่อผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือในกรณีที่ไม่มีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้จัดทำข้อตกลง
ต่อรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา ครูผู้รักษาราชการแทนให้จัดทำข้อตกลงตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะที่ตนดำรง
อยู่ในปัจจุบัน

๓.๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาตามข้อตกลงในการพัฒนางาน

ให้ผู้บังคับบัญชาที่รักษาราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ยื่นข้อตกลงในการพัฒนางาน แต่งตั้ง
คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ดังนี้

๓.๒.๑ ครู

ให้ผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือในกรณีสถานศึกษาไม่มีผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ผู้อำนวยการ
สถานศึกษาอื่น ที่รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น หรือถ้าไม่มีผู้อำนวยการสถานศึกษาอื่นที่
รักษาราชการในตำแหน่ง ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี แต่งตั้ง คณะกรรมการ
ประเมินผลการพัฒนาตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ที่มีองค์ประกอบเป็นประธานกรรมการ และ กรรมการ
ดังนี้

๑) ประธานกรรมการ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสถานศึกษานั้นๆ หรือแล้วแต่กรณีตามข้อ ๓.๒.๑
หรือ ถ้ามีเหตุผลประเมินไม่ได้ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ แต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา
ใกล้เคียงแทน เป็นประธานกรรมการ

๒) กรรมการ ที่มีตำแหน่งและคุณสมบัติ เป็นศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ
หรือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอาจารย์ในสถานศึกษาอุดมศึกษา ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือ ครูจาก
สถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถานศึกษาที่มีความรู้
ความสามารถเหมาะสมกับเนื้อหาและรายละเอียดในการจัดข้อตกลงในการพัฒนางาน จำนวน ๒ คน

๓.๒.๒ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ให้ผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือในกรณีสถานศึกษาไม่มีผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ผู้อำนวยการ
สถานศึกษาอื่น ที่รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น หรือถ้าไม่มีผู้อำนวยการสถานศึกษาอื่นที่
รักษาราชการในตำแหน่ง ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี แต่งตั้ง คณะกรรมการ
ประเมินผลการพัฒนาตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ที่มีองค์ประกอบเป็นประธานกรรมการ และ กรรมการ
ดังนี้

๑) ประธานกรรมการ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสถานศึกษานั้นๆ หรือแล้วแต่กรณีตามข้อ ๓.๒.๒ หรือ ถ้ามีเหตุผลประเมินไม่ได้ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ แต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาใกล้เคียงแทน เป็นประธานกรรมการ

๒) กรรมการ ที่มีตำแหน่งและคุณสมบัติ เป็นศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอาจารย์ในสถานศึกษาอุดมศึกษา ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาจากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับเนื้อหาและรายละเอียดในการจัดข้อตกลงในการพัฒนางาน จำนวน ๒ คน

๓.๒.๓ ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือในกรณีที่ไม่มีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ที่มีองค์ประกอบเป็นประธานกรรมการ และ กรรมการ ดังนี้

๑) ประธานกรรมการ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือแล้วแต่กรณีตามข้อ ๓.๒.๓ หรือ ผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๒) กรรมการ ที่มีตำแหน่งและคุณสมบัติ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอาจารย์ในสถานศึกษาอุดมศึกษา ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาจากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับเนื้อหาและรายละเอียดในการจัดข้อตกลงในการพัฒนางาน จำนวน ๒ คน

๓.๒.๔ ศึกษานิเทศก์

ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือในกรณีที่ไม่มีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ที่มีองค์ประกอบเป็นประธานกรรมการ และ กรรมการ ดังนี้

๑) ประธานกรรมการ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือแล้วแต่กรณีตามข้อ ๓.๒.๔ หรือ ผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๒) กรรมการ ที่มีตำแหน่งและคุณสมบัติ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอาจารย์ในสถานศึกษาอุดมศึกษา ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับเนื้อหาและรายละเอียดในการจัดข้อตกลงในการพัฒนางาน จำนวน ๒ คน

๓.๒.๕ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือในกรณีที่ไม่มีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ที่มีองค์ประกอบเป็น
ประธานกรรมการ และ กรรมการ ดังนี้

๑) ประธานกรรมการ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือแล้วแต่กรณีตามข้อ ๓.๒.๕
หรือ ผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๒) กรรมการ ที่มีตำแหน่งและคุณสมบัติ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้
ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้บริหารส่วนกลางใน
กระทรวงศึกษาธิการที่มีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าประเภทอำนวยการสูง หรือผู้บริหารการศึกษาในสังกัดนั้นที่มี
วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับเนื้อหา
และรายละเอียดในการจัดข้อตกลงในการพัฒนางาน จำนวน ๒ คน

๓.๒.๖ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาตาม
ข้อตกลงในการพัฒนางาน ที่มีองค์ประกอบเป็นประธานกรรมการ และ กรรมการ ดังนี้

๑) ประธานกรรมการ ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็น
ประธานกรรมการ

๒) กรรมการ ที่มีตำแหน่งและคุณสมบัติ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้
ความสามารถเหมาะสม และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้บริหารส่วนกลางใน
กระทรวงศึกษาธิการที่มีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าประเภทอำนวยการสูง หรือผู้บริหารการศึกษาในสังกัดนั้นที่มี
วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับเนื้อหา
และรายละเอียดในการจัดข้อตกลงในการพัฒนางาน จำนวน ๒ คน

๓.๒.๗ ครูที่รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา

ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือในกรณีที่ไม่มีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา ให้รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ที่มีองค์ประกอบ
เป็นประธานกรรมการ และ กรรมการ ดังนี้

๑) ประธานกรรมการ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือแล้วแต่กรณีตามข้อ ๓.๒.๕
หรือ ผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๒) กรรมการ ที่มีตำแหน่งและคุณสมบัติ เป็นศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ
หรือ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอาจารย์ในสถานศึกษาอุดมศึกษา ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือ
ผู้อำนวยการสถานศึกษาจากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ
ภายนอกสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับเนื้อหาและรายละเอียดในการจัดข้อตกลงในการ
พัฒนางาน จำนวน ๒ คน

๓.๓ การประเมินผลการพัฒนาตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

๓.๓.๑ ให้คณะกรรมการประเมินตามข้อ ๓.๒ ในแต่ละตำแหน่งแล้วแต่กรณี ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ในแต่ละรอบการประเมิน โดยพิจารณาประเมินตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของแต่ละตำแหน่งและแต่ละวิทยฐานะ ตามแบบที่ ก.ค.ศ.กำหนด

๓.๓.๒ ครู ผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษาต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด และมีผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ผ่านเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐

๓.๔ การนำผลการประเมินผลการพัฒนาตามข้อตกลงในการพัฒนางานเข้าระบบ DPA

ให้คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาตามข้อตกลงในการพัฒนางานปีก่อนสิ้นปีงบประมาณ และให้ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง นำผลเข้าระบบ DPA ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด ดังนี้

ตำแหน่ง	ผู้บังคับบัญชา	หมายเหตุ
ครู รอง ผอ.สถานศึกษา	ผอ.สถานศึกษา	ผอ.สถานศึกษา มีเหตุ ไม่อาจ เข้าระบบ DPA ได้ แจ้ง สพท. ดำเนินการแทนได้
ผอ.สถานศึกษา	ผอ.สถานศึกษา	
ศึกษานิเทศก์	ผอ.สพท.	
รอง ผอ.สพท.	ผู้บังคับบัญชา หรือ ผอ.สพท.	
ผอ.สพท.	ไม่ต้องนำเข้าสู่ระบบ DPA	
	ไม่ต้องนำเข้าสู่ระบบ DPA	

*ประเมินก่อนสิ้นปีงบประมาณ

๓.๕ องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน

สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ให้ครู ผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารการศึกษา ให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ตามหนังสือ ตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๑ และ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ โดยการเห็นชอบจาก ก.ค.ศ. และ คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู ผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา ของสำนักงาน ก.ค.ศ. มีองค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน ในแต่ละตำแหน่ง ดังนี้

๓.๕.๑ ตำแหน่งครู เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นต้นไป และให้ดำเนินการในทุกปีงบประมาณ ครูทุกตำแหน่งยกเว้นตำแหน่งครูผู้ช่วย ต้องทำข้อตกลงในการพัฒนางานต่อผู้บังคับบัญชา โดยมีเนื้อหาและรายละเอียดดังนี้

๑) นิยามศัพท์เฉพาะตำแหน่ง

“ข้อตกลงในการพัฒนางาน”(Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่ข้าราชการครูได้เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร ให้สูงขึ้น โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่ง และ วิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการโดยผู้อำนวยการสถานศึกษาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางานข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

๒) องค์ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางานตำแหน่งครู

ต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบโดยข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

- ๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- ๒) ผลการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และด้านพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ การแก้ปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือการสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย และบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ

การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ควรกำหนดการดำเนินการในแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจนเพื่อให้สามารถประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงได้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม ทั้งนี้ ในระหว่างการดำเนินการตามข้อตกลงในการพัฒนางาน กรณีที่ข้าราชการครูย้าย รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาได้รับมอบหมายให้ทำการสอนต่างวิชา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ทำข้อตกลงไว้เดิม ให้ดำเนินการดังนี้

๑. กรณีที่ข้าราชการครูย้ายสถานศึกษาระหว่างปีงบประมาณให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใหม่ในสถานศึกษาที่ย้ายไปดำรงตำแหน่ง
๒. กรณีที่ข้าราชการครูได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้จัดทำ

ข้อตกลงในการพัฒนางานในตำแหน่งครูกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๓. กรณีที่ข้าราชการครูได้รับมอบหมายให้ทำการสอนต่างวิชา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ทำข้อตกลงไว้เดิมให้ข้าราชการครูจัดทำรายละเอียดข้อตกลงในการพัฒนางานในวิชา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ตามที่ได้รับมอบหมายใหม่

๓.๕.๒ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นต้นไป และให้ดำเนินการในทุกปีงบประมาณ ให้หมายถึงรองผู้อำนวยการสถานศึกษาด้วย ต้องทำข้อตกลงในการพัฒนางานต่อผู้บังคับบัญชา โดยมีเนื้อหาและรายละเอียดดังนี้

๑) **นิยามศัพท์เฉพาะตำแหน่ง**

“ข้อตกลงในการพัฒนางาน” (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมาย และบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้บังคับบัญชาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒) **องค์ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา**

ต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

- ๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- ๒) ผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ควรกำหนดการดำเนินการในแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงได้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม

ทั้งนี้ ในระหว่างการดำเนินการตามข้อตกลงในการพัฒนางาน กรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษาย้าย หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ดำเนินการดังนี้

๑. กรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษาย้ายสถานศึกษาระหว่างปีงบประมาณให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาคนใหม่
๒. กรณีที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษาได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษากับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๓.๕.๓ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นต้นไป และให้ดำเนินการในทุกปีงบประมาณ ต้องทำข้อตกลงในการพัฒนางานต่อผู้บังคับบัญชา โดยมีเนื้อหาและรายละเอียดดังนี้

๑) **นิยามศัพท์เฉพาะตำแหน่ง**

“ข้อตกลงในการพัฒนางาน” (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่

ศึกษานิเทศก์ได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในหน่วยงานการศึกษาที่รับผิดชอบ โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมาย บริบทสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ

๒) องค์ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางานตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ศึกษานิเทศก์ทุกคน ต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ค.ศ.กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยข้อตกลงในการพัฒนางานประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

- ๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- ๒) ผลการปฏิบัติงาน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย บริบทสถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ควรกำหนดการดำเนินการในแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงได้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม

ทั้งนี้ ในระหว่างการดำเนินการตามข้อตกลงในการพัฒนางาน กรณีที่ศึกษานิเทศก์ย้ายระหว่างปีงบประมาณให้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชาคนใหม่ ในหน่วยงานการศึกษาที่ย้ายไปดำรงตำแหน่ง

๓.๕.๓ ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นต้นไป และให้ดำเนินการในทุกปีงบประมาณ ต้องทำข้อตกลงในการพัฒนางานต่อผู้บังคับบัญชา โดยมีเนื้อหาและรายละเอียดดังนี้

๑) นิยามศัพท์เฉพาะตำแหน่ง

“ข้อตกลงในการพัฒนางาน” (Performance Agreement : PA) หมายความว่า ข้อตกลงที่ผู้บริหารการศึกษาได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของหน่วยงานการศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้บังคับบัญชาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

๒) องค์ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางานตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

ผู้บริหารการศึกษาให้หมายถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยข้อตกลงในการพัฒนางานประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

- ๑) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- ๒) ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม และด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ โดยผู้บริหารการศึกษาต้องแสดงให้เห็นถึงการริเริ่มพัฒนาคิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย และบริหารของหน่วยงานการศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ

สำหรับผู้บริหารการศึกษาที่ยังไม่มี วิทยฐานะ ตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายฯ ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังในวิทยฐานะเริ่มต้นของตำแหน่งนั้น ๆ คือ ริเริ่ม พัฒนา หรือ คิดค้น ปรับเปลี่ยน แล้วแต่กรณี

๓.๖ การนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

ให้นำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังต่อไปนี้

๓.๖.๑ ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะของศึกษานิเทศก์ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้ในแต่ละประเภทตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหมวด ๓ และหมวด ๔ และแนวทางการปฏิบัติกรดำเนินการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน ที่กำหนดไว้ใน หมวด ๕ แล้วแต่กรณี

๓.๖.๒ ใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของศึกษานิเทศก์ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการหรือ ความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามนัยมาตรา ๕๕ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้ในหมวด ๖

๓.๖.๓ ใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ส่วนที่ ๔

แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒

๔.๑ แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน(Performance Agreement : PA)

สำนักงาน ก.ค.ศ.

สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ชี้แจงรายละเอียดในการเขียน หรือจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน สำหรับ ครู และบุคลากรทางการศึกษาในทุกตำแหน่ง โดยยกตัวอย่าง เป็น ครู A ครู B และ ครู C และชี้แจงแนวทางการประเมินผลการพัฒนาตามข้อตกลง ไม่นั้น เอกสาร แต่ไม่ได้ทั้งเอกสาร ที่ใช้เป็นตัวชี้วัด และหลักฐานเบื้องต้น ได้ตามแผนภาพ ดังนี้



Focus ไม่ทำงาน เพื่อให้ได้งานนั้นอย่างตั้งใจจริง ๆ

ครู A

1 งานต่อ 1 ตัวชี้วัด
แถมมีงานจากประเด็นท้าทายอีก

Focus ไม่ได้
นั่งเขียนไม่ได้อะไร

ครู B

มีงานที่ตอกรับตัวชี้วัด
และประเด็นท้าทาย

Focus ไม่ได้

ครู C

รวมประเด็นท้าทาย
กับงานตามมาตรฐานตำแหน่งให้เป็นเรื่องเดียวกัน

มีผลลัพธ์
มี ตัวชี้วัดความสำเร็จ

สามารถอธิบายได้ดังนี้

๑. ครู A เขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ในส่วนของลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง (ที่อยู่ในตารางตามแบบ PA๑) โดยที่เน้นตัวชี้วัดและสร้างงานให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด ซึ่งเป็นลักษณะงานประจำ ซึ่งไม่ได้สอดคล้องกับประเด็นท้าทาย อาจทำให้ครูมีภาระงานเพิ่มขึ้นในการเตรียมงานให้กับคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาตามข้อตกลงในการพัฒนางานผู้เรียนอาจไม่ได้อะไร

๒. ครู B เขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ในส่วนของลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง (ที่อยู่ในตารางตามแบบ PA๑) โดยที่เน้นการสร้างงานให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดและประเด็นที่ท้าทายอาจทำให้ครูมีภาระงานเพิ่มขึ้นในการเตรียมงานให้กับคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ผู้เรียนอาจไม่ได้อะไร

๓. ครู C เขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ในส่วนของลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง (ที่อยู่ในตารางตามแบบ PA๑) ไม่เน้นตัวชี้วัดแต่เขียนรวมประเด็นท้าทายกับมาตรฐานตำแหน่งให้เป็นเรื่องเดียวกัน

๔.๒ แนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒

จากการสังเคราะห์ วิเคราะห์ หลักเกณฑ์และวิธีการฯที่ ก.ค.ศ.กำหนด และแนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงาน ก.ค.ศ. และแนวทางของผู้เชี่ยวชาญด้านการเขียนข้อตกลงในการพัฒนา ร่วมกับคณะกรรมการติดตามตรวจสอบประเมินผล และนิเทศการศึกษา คณะอนุกรรมการติดตามตรวจสอบประเมินผลและนิเทศการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ ทีมบริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ ร่วมกันสรุปประเด็นการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ได้ดังนี้

แนวทางที่ ๑ ครู A เขียนงาน (Tasks) ในหน้าที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ในแต่ละประเภทตำแหน่ง แต่ต้องสอดคล้องตามความคาดหวังหรือสื่อถึงความคาดหวังของวิทยฐานะนั้น ๆ ที่ผู้นั้นดำรงอยู่และครบถ้วนตามตัวชี้วัดที่กำหนดตามแบบฟอร์มที่ ก.ค.ศ.กำหนด (เหมาะสมกับการนำข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน)

แนวทางที่ ๒ ครู B เขียนงาน (Tasks) อาจเชื่อมโยงระหว่าง แนวทางที่ ๑ และแนวทางที่ ๒

แนวทางที่ ๓ ครู C เขียนงาน (Tasks) ที่นำประเด็นท้าทายมากำหนดแต่ต้องสอดคล้องตามความคาดหวังของวิทยฐานะที่ผู้นั้นดำรงอยู่และครบถ้วนตามตัวชี้วัดที่กำหนด ตามแบบฟอร์มที่ ก.ค.ศ.กำหนด

โดยแต่ละแนวทางควรมีการเขียนงาน(Tasks) ข้อตกลงในการพัฒนางาน ให้ครบทุกประเด็นในส่วนของลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง (ที่อยู่ในตารางตามแบบ PA๑) ให้สามารถตอบรับการประเมินจากคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามแบบ PA๒ ที่สำนักงาน ก.ค.ศ.กำหนดไว้ในคู่มือการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานทุกตำแหน่งและให้ความตระหนักของผลลัพธ์การพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

๔.๓ ตัวอย่างการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒

๔.๓.๑ แบบข้อตกลงในการพัฒนางานตามที่สำนักงาน ก.ค.ศ.กำหนด สามารถแยกส่วน ได้ดังนี้

๑) ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐาน ดังตัวอย่าง

แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (ยังไม่มีวิทยฐานะ)
(ทุกสังกัด)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
ระหว่างวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ผู้จัดทำข้อตกลง
ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่งครู
สถานศึกษา..... สังกัด.....
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. อัตราเงินเดือนบาท

**ประเภทห้องเรียนที่จัดการเรียนรู้ (สามารถระบุได้มากกว่า ๑ ประเภทห้องเรียน ตามสภาพ
การจัดการเรียนรู้จริง)**

ห้องเรียนวิชาสามัญหรือวิชาพื้นฐาน
 ห้องเรียนปฐมวัย
 ห้องเรียนการศึกษาพิเศษ
 ห้องเรียนสายวิชาชีพ
 ห้องเรียนการศึกษานอกระบบ / ตามอัธยาศัย

ตัวอย่าง ครู

ข้าพเจ้าขอแสดงเจตจำนงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู (ยังไม่มีวิทยฐานะ)
ซึ่งเป็นตำแหน่ง ที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันกับผู้อำนวยการสถานศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

ให้ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานทุกตำแหน่ง กรอกข้อมูลให้ถูกต้องและชัดเจน เช่น
ปีงบประมาณ วันเดือนปี ชื่อ นามสกุล ตำแหน่ง และตำแหน่งวิทยฐานะ สถานศึกษา สังกัด ข้อมูลอันดับ
เงินเดือน อัตราเงินเดือน ประเภทห้องเรียนที่จัดการเรียนรู้ในกรณีเป็นครู หรือประเภทสถานศึกษา กรณีเป็น
ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ ระบุสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
หรือมัธยมศึกษา ในกรณีของผู้บริหารการศึกษา

๒) ส่วนที่ ๑ ข้อที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ดังตัวอย่าง

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

ตัวอย่าง ครู

๑. ภาระงาน จะมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑.๑ ชั่วโมงสอนตามตารางสอน รวมจำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์ดังนี้

กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา..... จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์

กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา..... จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์

กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา..... จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์

ฯลฯ

๑.๒ งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์

๑.๓ งานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์

๑.๔ งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น จำนวน ชั่วโมง/สัปดาห์

ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑. ภาระงาน จะมีภาระด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการ
สถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์นวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย
และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เป็นไปตาม ก.ค.ศ. กำหนด

ไม่เต็มเวลา เนื่องจาก.....

โดยภาระงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ จะมีการปฏิบัติการสอนไม่ต่ำกว่า ๕
ชั่วโมง/สัปดาห์ (ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่ต่ำกว่า ๕ ชั่วโมง/สัปดาห์ และรองผู้อำนวยการ
สถานศึกษา ไม่ต่ำกว่า ๑๐ ชั่วโมง/สัปดาห์) โดยมีการปฏิบัติการสอน/การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
ในสถานศึกษาอย่างไร อย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ดังนี้

ปฏิบัติการสอนประจำวิชาจำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

ปฏิบัติการสอนร่วมกับครู ประจำชั้น/ประจำวิชา จำนวน ๕ ชั่วโมง/สัปดาห์

สังเกตการสอนและสะท้อนผลการสอนร่วมกับครูในกิจกรรมเปิดชั้นเรียน จำนวน ๑ ชั่วโมง/
สัปดาห์

- ☑ เป็นผู้นำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน จำนวน ๑ ชั่วโมง/สัปดาห์
- ☑ นิเทศการสอนเพื่อเป็นที่เล็งการจัตกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับครู จำนวน ๑ ชั่วโมง/สัปดาห์
- ☑ จัดกิจกรรมเสริมสร้างการเรียนรู้และอบรมบ่มนิสัยผู้เรียน จำนวน ๑ ชั่วโมง/สัปดาห์

ในส่วนนี้ ให้ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนาทุกตำแหน่ง กรอกข้อมูลให้ถูกต้องและชัดเจน และครบถ้วนตามภาระงานในแต่ละตำแหน่ง โดยคำนึงภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาพิเศษ และ ผู้บริหารการศึกษา ทุกสังกัด (ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๑ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔)

๓) ส่วนที่ ๑ ข้อที่ ๒ งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ตัวอย่าง ผอ.สถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ ได้เสนอแนวทาง การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานในส่วนนี้ โดยสามารถเขียนได้ทั้ง ครู A ครู B และครู C โดยใช้ ประเด็นที่คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาตามข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบฟอร์ม PA๒ ตามคู่มือของสำนักงาน ก.ค.ศ. ดังตัวอย่าง



✍️ ข้อเสนอแนะในการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานในส่วนที่ ๑ ข้อที่ ๒ งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง

๑) ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง

ให้นำประเด็นการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน จากคู่มือของสำนักงาน ก.ค.ศ. มากำหนดเป็นโจทย์ เพื่อเขียนให้ครอบคลุมทุกประเด็นตัวชี้วัด ดังนี้

ตำแหน่ง ครู

ด้านที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง	จำนวนประเด็นตัวชี้วัด
๑	ด้านการจัดการเรียนรู้	๘
๒	ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	๔
๓	ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	๓

ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง	จำนวนประเด็นตัวชี้วัด
๑	ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ	๖
๒	ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	๓
๓	ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	๒
๔	ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	๒
๕	ด้านการบริหารงานชุมชนหรือเครือข่าย	๒

ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ด้านที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง	จำนวนประเด็นตัวชี้วัด
๑	ด้านการนิเทศการศึกษา	๗
๒	ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา	๔
๓	ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	๔

ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

ด้านที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง	จำนวนประเด็นตัวชี้วัด
๑	ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาศึกษา	๔
๒	ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร	๓
๓	ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	๓
๔	ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย	๒
๕	ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	๓

๒) งาน (Tasks)

เขียนสิ่งที่ต้องปฏิบัติหรือดำเนินการ ตามตัวชี้วัด ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง กำหนดให้เป็นงาน ซึ่งสามารถเขียนได้ทั้งครู A ครู B และครู C อาจเขียนให้ครอบคลุมและตอบโจทย์ทุกตัวชี้วัดหรือเขียนให้ครอบคลุมทั้ง ๑๕ ตัวชี้วัด อาจมีหัวข้อไม่ตรงตามจำนวนตัวชี้วัด ใน แบบประเมิน PA๒ แต่ต้องสื่อความหมายหรือครอบคลุมตอบได้ทุกประเด็น ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา หน่วยงาน ต้นสังกัด ส่วนราชการต้นสังกัด และกระทรวงศึกษาธิการ และความคาดหวังตามวิทยฐานะที่ตนดำรงอยู่

สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดกรอบความคาดหวังตามวิทยฐานะในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานดังนี้

วิทยฐานะ	ความคาดหวัง ที่เป็น Key Word	ความหมายของความคาดหวังที่สื่อถึงงาน
ไม่มีวิทยฐานะ	ปรับประยุกต์ (Apply & Adapt)	จัดหาหรือนำแนวคิดหรือนวัตกรรมมาใช้ในการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้
ชำนาญการ	แก้ไขปัญหา (Solve the Problem)	จัดหาหรือนำแนวคิดหรือนวัตกรรมมาพัฒนาผู้เรียน
ชำนาญการพิเศษ	ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	สร้างนวัตกรรมนำมาแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน
เชี่ยวชาญ	คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	สร้างนวัตกรรมนำมาแก้ปัญหาและพัฒนาต่อยอด
เชี่ยวชาญพิเศษ	สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	สร้างนวัตกรรมนำมาแก้ปัญหาและพัฒนาต่อต้องเป็นที่ยอมรับแพร่หลาย (งานวิจัยตีพิมพ์)

ข้อค้ำนี้้งในการเขียนงาน (Tasks) ต้องสอดคล้องกับความคาดหวังในแต่ละตำแหน่งและแต่ละวิทยฐานะหรืออาจกำหนดความคาดหวังที่สูงกว่าตำแหน่งหรือวิทยฐานะในปัจจุบันได้ ความคาดหวังต้องความหมายของความคาดหวังที่สื่อถึงงานที่ต้องดำเนินการ ตามตาราง

๓) ผลลัพธ์ (Outcomes)

เขียนผลลัพธ์ (Outcomes) ให้เขียนคุณภาพที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน (Tasks) โดยมีเป้าหมายที่แตกต่างกันในแต่ละตำแหน่งดังนี้

ผลลัพธ์	ครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	ศึกษานิเทศก์	ผู้บริหารการศึกษา
หน่วยงานทางการศึกษา (สพท.)			✓	✓
สถานศึกษา		✓		✓
ครูและบุคลากรทางการศึกษา		✓	✓	✓
ผู้เรียน	✓	✓	✓	✓

โดยค้ำนี้้งถึงนิยามศัพท์ผลลัพธ์แต่ละตำแหน่งดังนี้

๓.๑ ครู

“ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน” หมายถึง ความรู้ ทักษะ เจตคติ ความคิด พฤติกรรมหรือคุณลักษณะตามจุดประสงค์ของหลักสูตร ที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือมีพัฒนาการมากขึ้น เมื่อผู้เรียนได้รับประสบการณ์เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติตามกระบวนการหรือกิจกรรมที่ครูผู้สอนออกแบบและดำเนินการ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก “ผลงาน” (Product) หรือ “ผลการปฏิบัติ” (Performance) ของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังการเรียนรู้

๓.๒ ผู้บริหารสถานศึกษา

“ผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา” หมายความว่า ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนครู และสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น เมื่อได้มีการดำเนินการตาม

แผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาขึ้น

๓.๓ ศึกษาวิเคราะห์

“ผลลัพธ์ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา” หมายความว่า ผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศหรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือมีการพัฒนามากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในหน่วยงานการศึกษาที่ได้รับผิดชอบ เมื่อได้มีการดำเนินการตามแผนการนิเทศการศึกษา กลยุทธ์ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการนิเทศการศึกษา หรือการพัฒนาสถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษา ที่ศึกษานิเทศก์ได้พัฒนาขึ้น

๓.๔ ผู้บริหารการศึกษา

“ผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษา” หมายความว่า ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือมีการพัฒนามากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา เมื่อได้มีการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารตามแผนพัฒนาการศึกษาและการจัดการศึกษาที่ผู้บริหารการศึกษาได้พัฒนาขึ้น

๔) ตัวชี้วัด (Indicator)

การเขียนตัวชี้วัด (Indicator) สามารถเขียนในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ บ่งชี้ถึงปริมาณ และคุณภาพของผลลัพธ์ ใช้เป็นค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือหลักฐานในการอ้างอิง เพื่อให้การปฏิบัติหรือการดำเนินการตามข้อตกลงในการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย เกิดผลลัพธ์ ทั้งระดับหน่วยงานทางการศึกษา (สพท.) สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และคุณภาพผู้เรียน แล้วแต่กรณี โดยให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านคุณภาพผู้เรียน

✍ **ข้อควรปฏิบัติ** ในการเขียนตัวชี้วัด (Indicator) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา อาจมีการกำหนดค่าเป้าหมายคุณภาพระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คุณภาพสถานศึกษา คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา และคุณภาพผู้เรียน ร่วมกันหรืออาจแยกกันกำหนดได้ เพื่อใช้เป็นกรอบเป้าหมายหรือข้อตกลง ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษานำไปกำหนดเป็นตัวชี้วัด ได้

๔.๓.๒ แนวทางและตัวอย่างการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ส่วนที่ ๑ ข้อที่ ๒ งานที่จะปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง

๔.๓.๒.๑ ตำแหน่งครู

ตัวอย่างการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ในส่วน งาน (Tasks) ผลลัพธ์ (Outcomes) และตัวชี้วัด (Indicator) ดังนี้

๑) งาน (Tasks)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตาม มาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks)		
	ครู A	ครู B	ครู C
๑. ด้านการจัดการเรียนรู้ ๑.๑ สร้างและหรือพัฒนา หลักสูตร ♦ มีการจัดทำรายวิชาและ หน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะ และการเรียนรู้ เต็มตามศักยภาพ โดยมีการปรับประยุกต์ให้ สอดคล้องกับบริบทของ สถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น	๑. ปรับปรุง/แก้ไข/พัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาทั้ง ๘ กลุ่มสาระการเรียนรู้ให้/ เป็นหลักสูตรฐาน สมรรถนะ/สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลง/ สอดคล้องกับต้องการและ ความสนใจของผู้เรียน	๑. ปรับปรุง/แก้ไข/พัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาทั้ง ๘ กลุ่มสาระการเรียนรู้ให้/ เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ/ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง/ สอดคล้องกับต้องการและความ สนใจของผู้เรียน ๒. จัดทำ/ปรับปรุง/แก้ไข/ พัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ ภาษาไทยในระดับชั้น ประถมศึกษา/มัธยมศึกษา ปีที่ ...ในหน่วยการเรียนรู้ที่ ... เรื่อง ตัวชี้วัดที่...	๑. จัดทำ/ปรับปรุง/แก้ไข/ พัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ ภาษาไทยในระดับชั้น ประถมศึกษา/มัธยมศึกษา ปีที่ ...ในหน่วยการเรียนรู้ ที่ ... เรื่อง ตัวชี้วัดที่...

หมายเหตุ

การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ในส่วนของ งาน (Tasks) อาจเขียนได้ทั้งรูปแบบ ครู A ครู B และ ครู C ควรนำลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ตามตัวชี้วัดให้ครบทุกตัวชี้วัด จำนวน ๓ ด้าน ๑๕ ตัวชี้วัด โดยกำหนดงานกิจกรรมที่เป็นงานให้สอดคล้องหรือตามตัวชี้วัดให้ครบถ้วน และต้องสอดคล้องและสื่อถึงความคาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ

๒) ผลลัพธ์ (Outcomes)

ผลลัพธ์ (Outcomes)		
ครู A	ครู B	ครู C
๑. ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ เจตคติ ความคิด พฤติกรรมหรือคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนด ไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา	๑. ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ เจตคติ ความคิด พฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในหลักสูตรสถานศึกษา ๒. ผู้เรียนระดับชั้นประถมศึกษา/ มัธยมศึกษาปีที่.../มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนวิชาภาษาไทย/สามารถ	๑. ผู้เรียนระดับ ชั้นประถมศึกษา/มัธยมศึกษาปีที่.../ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย/ สามารถอ่านออกเขียนได้/ตามเป้าหมายที่ สถานศึกษากำหนดไว้

	อ่านออกเขียนได้/๑/ตามเป้าหมายที่ สถานศึกษากำหนดไว้	
--	---	--

หมายเหตุ

การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ในส่วนของผลลัพธ์ (Outcomes) อาจเขียนได้ทั้งรูปแบบ ครู A ครู B และ ครู C ต้องเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงาน (Tasks) โดยคำนึงถึงคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละด้าน อาจสามารถอ้างอิงเป็นผลลัพธ์ของแต่ละตัวชี้วัดในด้านนั้น ๆ ได้

๓) ตัวชี้วัด (Indicator)

ตัวชี้วัด(Indicator)		
ครู A	ครู B	ครู C
๑. ร้อยละ ๖๐ นักเรียนชั้นประถม/ มัธยมศึกษาปีที่ มีผลสัมฤทธิ์ เพิ่มขึ้นทุกรายวิชา ๒. ร้อยละ ๕๐ นักเรียนชั้นประถม/ มัธยมศึกษาปีที่ มีทักษะที่จำเป็น เพิ่มขึ้น ๓. ร้อยละ ๙๐ นักเรียนชั้นประถม/ มัธยมศึกษาปีที่ มีทักษะที่จำเป็น เพิ่มขึ้น ๔. ๑	๑. ร้อยละ ๖๐ นักเรียนชั้นประถม/ มัธยมศึกษาปีที่ มีผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้นทุก รายวิชา ๒. ร้อยละ ๕๐ นักเรียนชั้นประถม/ มัธยมศึกษาปีที่ มีทักษะที่จำเป็นเพิ่มขึ้น ๓. ร้อยละ ๙๐ นักเรียนชั้นประถม/ มัธยมศึกษาปีที่ มีทักษะที่จำเป็นเพิ่มขึ้น ๔. ร้อยละ ๙๐ นักเรียนชั้นประถม/ มัธยมศึกษาปีที่ มีผลสัมฤทธิ์รายวิชา ภาษาไทยเพิ่มขึ้น ๕. นักเรียนทุกคน ชั้นประถม/มัธยมศึกษาปี ที่ อ่านออกเขียนได้ในคำพื้นฐาน ๖. ร้อยละ ๙๐ นักเรียนชั้นประถม/ มัธยมศึกษาปีที่ มีความความคิด สร้างสรรค์และคิดวิเคราะห์ได้ตาม เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ ๗. ๑	๑. ร้อยละ ๙๐ นักเรียนชั้นประถม/ มัธยมศึกษาปีที่ มีผลสัมฤทธิ์รายวิชา ภาษาไทยเพิ่มขึ้น ๒. นักเรียนทุกคน ชั้นประถม/มัธยมศึกษา ปีที่ ... อ่านออกเขียนได้ในคำพื้นฐาน ๓. ร้อยละ ๙๐ นักเรียนชั้นประถม/ มัธยมศึกษา ปีที่ มีความความคิดสร้างสรรค์และ คิดวิเคราะห์ได้ตามเป้าหมายที่สถานศึกษา กำหนดไว้ ๔. ๑

หมายเหตุ

การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ในส่วนของตัวชี้วัด (Indicator) อาจเขียนได้ทั้งรูปแบบ ครู A ครู B และ ครู C สามารถเขียนเป็นเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ใช้อ้างอิงและบ่งชี้ถึงคุณภาพที่เป็นผลลัพธ์ หรือเป็น หลักประกันหลักฐานที่ชี้ถึงคุณภาพที่เกิดขึ้นกับเป้าหมาย

๔.๓.๒.๒ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวอย่างการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ในส่วนงาน (Tasks) ผลลัพธ์ (Outcomes) และตัวชี้วัด (Indicator) ดังนี้

๑) งาน (Tasks)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks)		
	ผู้บริหารสถานศึกษา A	ผู้บริหารสถานศึกษา B	ผู้บริหารสถานศึกษา C
๑.๑ การวางแผนพัฒนา มาตรฐาน การเรียนรู้ของผู้เรียน ●มีการริเริ่ม พัฒนา มาตรฐานการเรียนรู้ของ ผู้เรียนโดยมีแผนพัฒนาที่ สอดคล้องกับนโยบายทุก ระดับครอบคลุมภารกิจหลัก ของสถานศึกษามีการ ประเมินความต้องการ จำเป็นของผู้เรียนและผู้ ที่เกี่ยวข้อง มีกระบวนการที่ ถูกต้อง และผู้ที่เกี่ยวข้องมี ส่วนร่วมในการพัฒนา มาตรฐานการเรียนรู้การ เรียนรู้ของผู้เรียนและมีการ ดำเนินการตามแผน	-จัดทำ/ปรับปรุง/พัฒนา แผนพัฒนาจัดการ การศึกษาที่สอดคล้อง กับแนวนโยบายส่วน ราชการต้นสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และบริบท ความต้องการของชุมชน ผู้เรียน ยกระดับคุณภาพ /รายวิชา/กลุ่มฯ /คุณลักษณะ /สมรรถนะฯ -ฯลฯ	-จัดทำ/ปรับปรุง/พัฒนา แผนพัฒนาจัดการ การศึกษาที่สอดคล้องกับ แนวนโยบายส่วนราชการ ต้นสังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา และบริบท ความต้องการของชุมชน ผู้เรียน และสภาพปัญหา ของครู เพื่อยกระดับ คุณภาพผู้เรียน - จัดทำแผนยกระดับ คุณภาพ/รายวิชา/กลุ่มฯ /คุณลักษณะ/สมรรถนะฯ -ฯลฯ	- จัดทำแผนยกระดับ คุณภาพ/รายวิชา/กลุ่มฯ /คุณลักษณะ /สมรรถนะฯ -ฯลฯ

หมายเหตุ

การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ในส่วนของงาน (Tasks) อาจเขียนได้ทั้งรูปแบบ ครู A ครู B และ ครู C ควรนำลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ตามตัวชี้วัดให้ครบทุกตัวชี้วัด จำนวน ๓ ด้าน ๑๕ ตัวชี้วัด โดยกำหนดงานกิจกรรมที่เป็นงานให้สอดคล้องหรือตอบตัวชี้วัดให้ครบถ้วน และต้องสอดคล้องและสื่อถึงความคาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ

๒) ผลลัพธ์ (Outcomes)

ผลลัพธ์ (Outcomes)		
ผู้บริหารสถานศึกษา A	ผู้บริหารสถานศึกษา B	ผู้บริหารสถานศึกษา C
<p>สถานศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - สถานศึกษามีกรอบและทิศทางการพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ตามภารกิจของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ <p>ครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ครูได้รับการอำนวยความสะดวกและการบริการการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ <p>ผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา 	<p>สถานศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีกรอบ ทิศทางและรูปแบบการพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ตามภารกิจของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ - สถานศึกษามีกรอบและแนวทางการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ <p>ครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ได้รับการอำนวยความสะดวก และการบริการการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ <p>ผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา - มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์กลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้น 	<p>สถานศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - สถานศึกษามีกรอบและแนวทางการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ <p>ครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบ Active learning <p>ผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์กลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้น

หมายเหตุ

การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ในส่วนของผลลัพธ์ (Outcomes) อาจเขียนได้ทั้งรูปแบบ ครู A ครู B และ ครู C ต้องเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงาน (Tasks) โดยคำนึงถึงคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละด้าน อาจสามารถอ้างอิงเป็นผลลัพธ์ของแต่ละตัวชี้วัดในด้านนั้นได้ ๆ และต้องครอบคลุม ผลที่เกิดกับสถานศึกษา และครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วย

๓) ตัวชี้วัด (Indicator)

ตัวชี้วัด (Indicator)		
ผู้บริหารสถานศึกษาA	ผู้บริหารสถานศึกษาB	ผู้บริหารสถานศึกษาC
สถานศึกษา - ผลการประเมินคุณภาพภายในจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับดีเยี่ยม - ผลการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดี ครูและบุคลากรทางการศึกษา - ทุกคนมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาของสถานศึกษาในระดับดีมาก ผู้เรียน - ร้อยละ ๗๐ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น	สถานศึกษา - ผลการประเมินคุณภาพภายในจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับดีเยี่ยม - ผลการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับดี ครูและบุคลากรทางการศึกษา - ทุกคนมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาของสถานศึกษาในระดับดีมาก - ทุกคนสามารถจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในระดับดีเยี่ยม ผู้เรียน - ร้อยละ ๗๐ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น - ร้อยละ ๘๐ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้น	สถานศึกษา - ผลการประเมินคุณภาพภายในจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับดีเยี่ยม ครูและบุคลากรทางการศึกษา - ทุกคนสามารถจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในระดับดีเยี่ยม ผู้เรียน - ร้อยละ ๘๐ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์กลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้น

หมายเหตุ

การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ในส่วนของตัวชี้วัด (Indicator) อาจเขียนได้ทั้งรูปแบบ ครู A ครู B และ ครู C สามารถเขียนเป็นเชิงปริมาณ และคุณภาพ ใช้อ้างอิงและบ่งชี้ถึงคุณภาพที่เป็นผลลัพธ์ หรือเป็นหลักประกันหลักฐานที่ชี้ถึงคุณภาพที่เกิดขึ้นกับเป้าหมาย

๔.๓.๒.๓ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ตัวอย่างการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ในส่วนงาน (Tasks) ผลลัพธ์ (Outcomes) และตัวชี้วัด (Indicator) ดังนี้

๑) งาน (Tasks)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตาม มาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks)		
๑. ด้านการนิเทศการศึกษา	ศึกษานิเทศก์ A	ศึกษานิเทศก์ B	ศึกษานิเทศก์ C
<p>๑.๑ ออกแบบจัดทำแผนนิเทศการศึกษา</p> <p>● ออกแบบจัดทำแผนการนิเทศการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา หน่วยงานการศึกษา หรือ ผู้รับการนิเทศ และริเริ่มคิดค้นพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนเป็นแบบอย่าง</p>	<p>๑. ร่วมจัดทำแผนนิเทศการศึกษาของของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ ในรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม</p> <p>๒. ออกแบบรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยใช้แนวคิด “๓ ร่วม” หรือ ที่สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน</p>	<p>๑. ร่วมจัดทำแผนนิเทศการศึกษาของของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ ในรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม</p> <p>๒. ออกแบบรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยใช้แนวคิด “๓ ร่วม” หรือ ที่สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน</p> <p>๓. ออกแบบรูปแบบการร่วมนิเทศการศึกษาของ อ. ก.ต.ป.น.ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒</p> <p>๔. ออกแบบการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนวิทยาการคำนวณ ในรูปแบบ Active Learning</p>	<p>๑. ออกแบบรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยใช้แนวคิด “๓ ร่วม” หรือ ที่สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขต สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน</p> <p>๒. ออกแบบรูปแบบการร่วมนิเทศการศึกษาของ อ.ก.ต.ป.น.ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒</p> <p>๓. ออกแบบการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนวิทยาการคำนวณ ในรูปแบบ Active Learning</p>

หมายเหตุ

การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ในส่วนของงาน (Tasks) อาจเขียนได้ทั้งรูปแบบ ครู A ครู B และ ครู C ควรนำลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ตามตัวชี้วัดให้ครบทุกตัวชี้วัด จำนวน ๓ ด้าน ๑๕ ตัวชี้วัด โดยกำหนดงานกิจกรรมที่เป็นงานให้สอดคล้องหรือตอบตัวชี้วัดให้ครบถ้วน และต้องสอดคล้องและสื่อถึงความคาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ

๒) ผลลัพธ์ (Outcomes)

ผลลัพธ์ (Outcomes)		
ศึกษานิเทศก์ A	ศึกษานิเทศก์ ครู B	ศึกษานิเทศก์ ครู C
<p>หน่วยงานการศึกษา (สพป.)</p> <p>๑. มีกรอบและแนวทางการยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ที่มีคุณภาพ</p> <p>๒. มีรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยใช้แนวคิด “๓ ร่วม” หรือ ที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๓. มีส่วนร่วม มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำแนวทางการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยใช้แนวคิด “๓ ร่วม” หรือ มาใช้ยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา</p> <p>ผู้เรียน</p> <p>๕. มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยรวมทั้งในระดับสถานศึกษา และระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สูงขึ้น</p>	<p>หน่วยงานการศึกษา (สพป.)</p> <p>๑. มีกรอบและแนวทางการยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ที่มีคุณภาพ</p> <p>๒. มีรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยใช้แนวคิด “๓ ร่วม” หรือ ที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. อ.ก.ต.ป.น.ได้รับการพัฒนาสามารถช่วยนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๔. มีส่วนร่วม มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำแนวทางการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยใช้แนวคิด “๓ ร่วม” หรือ มาใช้ยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา</p> <p>๕. ได้รับการช่วยเหลือและนิเทศจาก อ.ก.ต.ป.น.</p> <p>๖. มีแนวทางในการจัดการเรียนการสอนวิทยาการคำนวณที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>ผู้เรียน</p> <p>๗. มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยรวมทั้งในระดับสถานศึกษาและระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สูงขึ้น</p> <p>๘. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาการคำนวณสูงขึ้น</p>	<p>หน่วยงานการศึกษา (สพป.)</p> <p>๑. มีรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยใช้แนวคิด “๓ ร่วม” หรือ ที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. อ.ก.ต.ป.น.ได้รับการพัฒนาสามารถช่วยนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๓. ได้รับการช่วยเหลือและนิเทศจาก อ.ก.ต.ป.น.</p> <p>๔. มีแนวทางในการจัดการเรียนการสอนวิทยาการคำนวณที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>ผู้เรียน</p> <p>๕. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาการคำนวณสูงขึ้น</p>

หมายเหตุ

การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ในส่วนของผลลัพธ์ (Outcomes) อาจเขียนได้ทั้งรูปแบบ ครู A ครู B และ ครู C ต้องเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงาน (Tasks) โดยคำนึงถึงคุณภาพหน่วยงานทางการศึกษา สถานศึกษา และผู้รับการนิเทศ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละด้าน อาจสามารถอ้างอิงเป็นผลลัพธ์ของแต่ละตัวชี้วัดในด้านนั้นได้ ๆ

๓) ตัวชี้วัด (Indicator)

ตัวชี้วัด (Indicator)		
ศึกษานิเทศก์ A	ศึกษานิเทศก์ ครู B	ศึกษานิเทศก์ ครู C
<p>หน่วยงานการศึกษา (สพป.) - มีรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมอย่างน้อย ๑ รูปแบบ</p> <p>สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๓. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำแนวทางการนิเทศแบบมีส่วนร่วมโดยใช้แนวคิด “๓ ร่วม” หรือ มาใช้ยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ในระดับดี ผู้เรียน</p> <p>๕. ผลการทดสอบ O-net ระดับประถมศึกษาปีที่ ๖ และมัธยมศึกษาปีที่ ๓ สูงขึ้นกว่าปีการศึกษา ๒๕๖๔</p>	<p>หน่วยงานการศึกษา (สพป.) ๑. มีรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมอย่างน้อย ๑ รูปแบบ</p> <p>๒. อ.ก.ต.ป.น.ทุกคน ได้รับการพัฒนาสามารถช่วยนิเทศการศึกษาได้ในระดับดีขึ้น</p> <p>สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๓. ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนสามารถปฏิบัติการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยใช้แนวคิด “๓ ร่วม” หรือ มาใช้ยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ในระดับดี ผู้เรียน</p> <p>๔. ผลการทดสอบ O-net ระดับประถมศึกษาปีที่ ๖ และมัธยมศึกษาปีที่ ๕ สูงขึ้นกว่าปีการศึกษา ๒๕๖๔</p> <p>๕. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาการคำนวณสูงขึ้นกว่าปีการศึกษา ๒๕๖๔</p>	<p>หน่วยงานการศึกษา (สพป.) ๑. มีรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมอย่างน้อย ๑ รูปแบบ</p> <p>๒. อ.ก.ต.ป.น.ทุกคน ได้รับการพัฒนาสามารถช่วยนิเทศการศึกษาได้ในระดับดีขึ้น</p> <p>สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๓. ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนสามารถปฏิบัติการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยใช้แนวคิด “๓ ร่วม” หรือ มาใช้ยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ในระดับดี ผู้เรียน</p> <p>๔. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาการคำนวณสูงขึ้นกว่าปีการศึกษา ๒๕๖๔</p>

หมายเหตุ

การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ในส่วนของตัวชี้วัด (Indicator) อาจเขียนได้ทั้งรูปแบบ ครู A ครู B และ ครู C สามารถเขียนเป็นเชิงปริมาณ และคุณภาพ ใช้อ้างอิงและบ่งชี้ถึงคุณภาพที่เป็นผลลัพธ์ หรือเป็นหลักประกันหลักฐานที่ชี้ถึงคุณภาพที่เกิดขึ้นกับเป้าหมาย และอาจใช้อ้างอิงตัวชี้วัดอื่น ๆ ได้

๔.๓.๒.๔ ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

ตัวอย่างการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ในส่วน งาน (Tasks) ผลลัพธ์ (Outcomes) และตัวชี้วัด (Indicator) ดังนี้

๑) งาน (Tasks)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติตาม มาตรฐานตำแหน่ง	งาน (Tasks)		
๑. ด้านการบริหารวิชาการ และความเป็นผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้บริหารการศึกษา (A)	ผู้บริหารการศึกษา (B)	ผู้บริหารการศึกษา (C)
๑.๑ การวางแผนพัฒนา มาตรฐานการเรียนรู้ของ ผู้เรียน ●มีการริเริ่ม พัฒนามาตรฐาน การเรียนรู้ของผู้เรียนโดยมี แผนพัฒนาที่สอดคล้องกับ นโยบายทุกระดับครอบคลุม ภารกิจหลักของสถานศึกษามี การประเมินความต้องการ จำเป็นของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีกระบวนการที่ ถูกต้อง และผู้ที่เกี่ยวข้องมี ส่วนร่วมในการพัฒนา มาตรฐานการเรียนรู้การ เรียนรู้ของผู้เรียนและมีการ ดำเนินการตามแผน	๑. จัดทำ/พัฒนา/แผนพัฒนา จัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สอดคล้องกับแนวนโยบาย ส่วนราชการต้นสังกัด และ บริบทสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ความต้องการของ ชุมชน ผู้เรียน และสภาพ ปัญหาของครู เพื่อยกระดับ คุณภาพผู้เรียนในระดับเขต พื้นที่การศึกษา ๒. จัดทำ/พัฒนา/แผนปฏิบัติ การประจำปี ที่สอดคล้องกับ แผนพัฒนาการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา	๑. จัดทำ/พัฒนา/แผนพัฒนา จัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สอดคล้องกับแนวนโยบาย ส่วนราชการต้นสังกัด และ บริบทสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ความต้องการของ ชุมชน ผู้เรียน และสภาพ ปัญหาของครู เพื่อยกระดับ คุณภาพผู้เรียนในระดับเขต พื้นที่การศึกษา ๒. จัดทำ/พัฒนา/แผนปฏิบัติ การประจำปี ที่สอดคล้องกับ แผนพัฒนาการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ๓. จัดทำแผนยกระดับ คุณภาพ/รายวิชา/กลุ่มฯ /คุณลักษณะ/สมรรถนะฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ฯลฯ	๑. จัดทำแผนยกระดับ คุณภาพ/รายวิชา/กลุ่มฯ /คุณลักษณะ/สมรรถนะฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ฯลฯ

หมายเหตุ

การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ในส่วนของ งาน (Tasks) อาจเขียนได้ทั้งรูปแบบ ครู A ครู B และ ครู C ควรนำลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ตามตัวชี้วัดให้ครบทุกตัวชี้วัด จำนวน ๓ ด้าน ๑๕ ตัวชี้วัด โดยกำหนดงานกิจกรรมที่เป็นงานให้สอดคล้องหรือตอบตัวชี้วัดให้ครบถ้วน สอดคล้องและสื่อถึงความคาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ

๒) ผลลัพธ์ (Outcomes)

ผลลัพธ์ (Outcomes)		
ผู้บริหารการศึกษา (A)	ผู้บริหารการศึกษา (B)	ผู้บริหารการศึกษา (C)
<p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>๑. มีกรอบแนวทางการจัดการการศึกษา ขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพตามแผนพัฒนา การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและ แผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับบริบทใน เขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>สถานศึกษา</p> <p>๒. ได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>๓. มีศักยภาพและมีความเชื่อมั่นใน การบริการการศึกษาให้กับผู้เรียนและ ผู้ปกครองมากขึ้น</p> <p>ครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๔. สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการ สอนแบบ Active Learning เพิ่มขึ้น</p> <p>๕. สามารถพัฒนางานตามข้อตกลงใน การพัฒนางาน (PA) ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ</p> <p>ผู้เรียน</p> <p>๖. ได้รับการพัฒนา ให้มีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ และสมรรถนะ ตามที่กำหนด ไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน</p>	<p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>๑. มีกรอบแนวทางการจัดการการศึกษา ขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพตามแผนพัฒนาการ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและแผนปฏิบัติ การที่สอดคล้องกับบริบทในเขตพื้นที่ การศึกษา</p> <p>๒. มีกรอบแนวทางยกระดับคุณภาพ/ รายวิชา/กลุ่มฯ/คุณลักษณะ/สมรรถนะฯ</p> <p>สถานศึกษา</p> <p>๒. ได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>๓. มีศักยภาพและมีความเชื่อมั่นใน การบริการการศึกษาให้กับผู้เรียนและ ผู้ปกครองมากขึ้น</p> <p>ครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๔. สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แบบ Active Learning เพิ่มขึ้น</p> <p>๕. สามารถพัฒนางานตามข้อตกลงในการ พัฒนางาน (PA) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ผู้เรียน</p> <p>๖. ได้รับการพัฒนา ให้มีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะ ตามที่กำหนดไว้ใน หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p>	<p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>๑. มีกรอบแนวทางการจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพตาม แผนพัฒนาการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐานและแผนปฏิบัติการที่ สอดคล้องกับบริบทในเขตพื้นที่ การศึกษา</p> <p>สถานศึกษา</p> <p>๒. ได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>๓. มีศักยภาพและมีความเชื่อมั่นใน การบริการการศึกษาให้กับผู้เรียนและ ผู้ปกครองมากขึ้น</p> <p>ครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๔. สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการ สอนแบบ Active Learning เพิ่มขึ้น</p> <p>๕. สามารถพัฒนางานตามข้อตกลงใน การพัฒนางาน (PA) ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ</p> <p>ผู้เรียน</p> <p>๖. ได้รับการพัฒนา ให้มีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ และสมรรถนะ ตามที่กำหนด ไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน</p>

หมายเหตุ

การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ในส่วนของผลลัพธ์ (Outcomes) อาจเขียนได้ทั้งรูปแบบ ครู A ครู B และ ครู C ต้องเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงาน (Tasks) โดยคำนึงถึงคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละด้าน อาจสามารถอ้างอิงเป็นผลลัพธ์ของแต่ละตัวชี้วัดในด้านนั้นได้ ๆ และต้องครอบคลุม ผลที่เกิดกับหน่วยงานทางการศึกษา สถานศึกษา และครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วย

๓) ตัวชี้วัด(Indicator)

ตัวชี้วัด(Indicator)		
ผู้บริหารการศึกษา (A)	ผู้บริหารการศึกษา (B)	ผู้บริหารการศึกษา (C)
<p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>๑) มีผลการประเมิน ITA ที่เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ ๒๕๖๔</p> <p>๒) ผลคะแนนการดำเนินงานตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มีระดับมาตรฐานที่สูงขึ้น</p> <p>๓) ร้อยละ ๙๐ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อการบริการทางการศึกษา ในระดับดีมาก</p> <p>สถานศึกษา</p> <p>๔) ทุกแห่งผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีเยี่ยม</p> <p>๕) ทุกแห่งที่รับการประเมินภายนอกผ่านไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>ครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๖) ร้อยละ ๘๐ สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้ในระดับดีมาก</p> <p>๗) ร้อยละ ๙๐ จัดทำข้อตกลงในการพัฒนาและผ่านการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)</p> <p>ผู้เรียน</p> <p>๘) ร้อยละ ๘๐ ผู้เรียนระดับปฐมวัยผ่านเกณฑ์การประเมินพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา</p> <p>๙) ร้อยละ ๘๐ ผู้ที่เรียนที่เข้าทดสอบ O-net มีผลการทดสอบเฉลี่ยเพิ่มขึ้น</p>	<p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>๑) มีผลการประเมิน ITA ที่เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ ๒๕๖๔</p> <p>๒) ผลคะแนนการดำเนินงานตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มีระดับมาตรฐานที่สูงขึ้น</p> <p>๓) ร้อยละ ๙๐ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อการบริการทางการศึกษา ในระดับดีมาก</p> <p>สถานศึกษา</p> <p>๔) ทุกแห่งผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีเยี่ยม</p> <p>๕) ทุกแห่งที่รับการประเมินภายนอกผ่านไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>ครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๖) ร้อยละ ๘๐ สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้ในระดับดีมาก</p> <p>๗) ร้อยละ ๙๐ จัดทำข้อตกลงในการพัฒนาและผ่านการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)</p> <p>ผู้เรียน</p> <p>๘) ร้อยละ ๘๐ ผู้เรียนระดับปฐมวัยผ่านเกณฑ์การประเมินพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา</p> <p>๙) ร้อยละ ๘๐ ผู้ที่เรียนที่เข้าทดสอบ O-net มีผลการทดสอบเฉลี่ยเพิ่มขึ้น</p>	<p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>๑) มีผลการประเมิน ITA ที่เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ ๒๕๖๔</p> <p>๒) ผลคะแนนการดำเนินงานตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มีระดับมาตรฐานที่สูงขึ้น</p> <p>๓) ร้อยละ ๙๐ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อการบริการทางการศึกษา ในระดับดีมาก</p> <p>สถานศึกษา</p> <p>๔) ทุกแห่งผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีเยี่ยม</p> <p>๕) ทุกแห่งที่รับการประเมินภายนอกผ่านไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>ครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๖) ร้อยละ ๘๐ สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้ในระดับดีมาก</p> <p>๗) ร้อยละ ๙๐ จัดทำข้อตกลงในการพัฒนาและผ่านการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)</p> <p>ผู้เรียน</p> <p>๘) ร้อยละ ๘๐ ผู้เรียนระดับปฐมวัยผ่านเกณฑ์การประเมินพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา</p> <p>๙) ร้อยละ ๘๐ ผู้ที่เรียนที่เข้าทดสอบ O-net มีผลการทดสอบเฉลี่ยเพิ่มขึ้น</p>

หมายเหตุ

การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ในส่วนของตัวชี้วัด (Indicator) อาจเขียนได้ทั้งรูปแบบ ครู A ครู B และ ครู C สามารถเขียนเป็นเชิงปริมาณ และคุณภาพ ใช้อ้างอิงและบ่งชี้ถึงคุณภาพที่เป็นผลลัพธ์ หรือเป็นหลักประกันหลักฐานที่ชี้ถึงคุณภาพที่เกิดขึ้นกับเป้าหมายที่เป็นส่วนราชการ สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน

๔.๓.๓ แนวทางและตัวอย่างการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ส่วนที่ ๒ ประเด็นที่ทำท้าย

๑) ตัวอย่าง ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นที่ทำท้ายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ในส่วนข้อมูลพื้นฐาน

ตำแหน่ง ครู

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นที่ทำท้ายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ประเด็นที่ทำท้ายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ๑) ๒) ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ ๓) การจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น (ทั้งนี้ ประเด็นที่ทำท้ายอาจจะแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังที่สูงกว่าได้)

ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นที่ทำท้ายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ประเด็นที่ทำท้ายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษาของผู้จัดทำข้อตกลงซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ๑) ๒) ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของวิทยฐานะคือการ ๓) การพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนาการมากขึ้น (ทั้งนี้ ประเด็นที่ทำท้ายอาจจะแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในวิทยฐานะที่สูงกว่าได้)

ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นที่ทำท้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนในหน่วยงานการศึกษาที่รับผิดชอบ

ประเด็นที่ทำท้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศหรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนในหน่วยงานการศึกษาที่รับผิดชอบ ของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่ง..... ๑) ๒)

ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ ๓ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น
หรือมีการพัฒนามากขึ้น (ทั้งนี้ ประเด็นท้าทายอาจจะแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังที่สูงกว่าได้)

ตำแหน่ง ผู้บริหารการศึกษา

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ

ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ ๓ การบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิด
การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น

การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการ
พัฒนาผลลัพธ์ การเรียนรู้ของผู้เรียน ในส่วนข้อมูลพื้นฐาน สามารถเขียนได้ดังนี้

๑) เขียนชื่อตำแหน่งของตนโดยยึดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาตรา ๓๘
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) เขียนตำแหน่งวิทยฐานะของตนโดยยึดตำแหน่งวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาตามมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.
๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓) เขียนข้อความความคาดหวัง ที่เป็น Key Word ของแต่ละวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด

วิทยฐานะ	ความคาดหวัง ที่เป็น Key Word
ไม่มีวิทยฐานะ	ปรับประยุกต์ (Apply and Adapt)
ชำนาญการ	แก้ไขปัญหา (Solve the problem)
ชำนาญการพิเศษ	ริเริ่มพัฒนา (Originate and Improve)
เชี่ยวชาญ	คิดค้นและปรับเปลี่ยน (Invent and Transform)
เชี่ยวชาญพิเศษ	สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)

๒) ตัวอย่าง ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การ
เรียนรู้ของผู้เรียน ในส่วน ประเด็นท้าทาย ดังนี้

ประเด็นท้าทาย เรื่อง

๑

๑. สภาพปัญหาของผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้

๒

๒. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

๓

๓. ผลลัพธ์การพัฒนาคาดหวัง

๓.๑ เชิงปริมาณ

๔

๓.๒ เชิงคุณภาพ

การเขียนข้อตกลงส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์
การเรียนรู้ของผู้เรียน ในส่วน ประเด็นท้าทาย ประกอบด้วยประเด็นหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

๑ เขียนชื่อประเด็นท้าทาย ที่ต้องการปฏิบัติหรือดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษา สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน แล้วแต่กรณีของแต่ละตำแหน่ง

๒ สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา และผู้เรียน แล้วแต่กรณี โดยต้องแสดงให้เห็นถึงแรงบันดาลใจรวมทั้งนำข้อมูลสภาพปัญหาและความ
ต้องการอย่างรอบด้าน อาจผ่านความเห็นชอบหรือมติ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา กลุ่ม
ระดับชั้น กลุ่มระดับเครือข่าย ที่สอดคล้องกับบริบทที่เป็นในปัจจุบัน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศระดับเขตพื้นที่
การศึกษา หรือ โรงเรียน รวมถึงนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ส่วนราชการต้นสังกัด และ
กระทรวงศึกษาธิการ

๓ วิธีดำเนินการให้บรรลุผล เป็นขั้นตอนที่ผู้เขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน แสดงให้เห็นของ
ความคาดหวังในแต่ละตำแหน่งหรือตำแหน่งวิทยฐานะของตน ที่แสดงหรือสื่อความหมายของ Keyword ที่
สำคัญ เพื่อเป็นการยืนยันกิจกรรมหรืองานที่ผู้เขียนแสดงถึงการคงอยู่ของตำแหน่งและวิทยฐานะของตนใน
ปัจจุบันอาจใช้ข้อมูลต่อไปนี้มาประกอบการเขียนได้

วิทยฐานะ	ความคาดหวัง ที่เป็น Key Word	ความหมายของความคาดหวังที่สื่อถึงงาน
ไม่มีวิทยฐานะ	ปรับประยุกต์ (Apply & Adapt)	จัดหาหรือนำแนวคิดหรือนวัตกรรม มาใช้ในการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้
ชำนาญการ	แก้ไขปัญหา (Solve the Problem)	จัดหาหรือนำแนวคิดหรือนวัตกรรม มาพัฒนาผู้เรียน
ชำนาญการพิเศษ	ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	สร้างนวัตกรรมนำมาแก้ปัญหา หรือพัฒนาผู้เรียน
เชี่ยวชาญ	คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	สร้างนวัตกรรมนำมาแก้ปัญหา และพัฒนาต่อยอด
เชี่ยวชาญพิเศษ	สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)	สร้างนวัตกรรมนำมาแก้ปัญหาและพัฒนาต่อยอด และเป็นที่ยอมรับแพร่หลาย (งานวิจัยตีพิมพ์)

ในขั้นตอนวิธีดำเนินการให้บรรลุผล ผู้เขียนต้องเขียนกิจกรรมให้สอดคล้องกับหลักวิชาการ ครูที่ใช้หลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิง Active Learning ศึกษาวิเคราะห์ใช้หลักกระบวนการนิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ให้หลักกระบวนการบริหารที่มุ่งเกิดผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ

๔ ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง เชิงปริมาณ หน่วยงานทางการศึกษา และสถานศึกษา อาจกำหนดเป้าหมายในระดับหน่วยงานและระดับสถานศึกษาเพื่อให้ครูและบุคลากรนำไปกำหนดเป็นผลลัพธ์เชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ได้อย่างเหมาะสม

๔.๓.๔ แนวทางและตัวอย่างการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ส่วนที่ ๒ ในส่วนประเด็น
ท้าทาย

๑) ตำแหน่งครู กรณี ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ประเด็นที่ท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ ริเริ่มพัฒนา (Originate and Improve) การจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น (ทั้งนี้ ประเด็นท้าทายอาจจะแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังที่สูงกว่าได้)

ตัวอย่าง ครู

ประเด็นท้าทาย เรื่อง การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ เรื่อง น้ำในท้องถิ่นของเรา ด้วยวีดิทัศน์ (Video)

๑. สภาพปัญหาของผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้

โรงเรียนบ้าน..... เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขาดแคลนงบประมาณ ที่จะนำมาสนับสนุนสร้างแหล่งเรียนรู้ หรือจัดหาสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและให้เพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียนและบริการครูใช้ในการจัดการเรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนใช้เป็นสื่อกลางผู้เรียนได้เรียนรู้ใกล้เคียงกับสภาพจริงและให้สามารถบริการให้ครูสามารถนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้การพัฒนา การยกระดับ และการจัดกระบวนการเรียนไม่ได้ผลตามเป้าหมายที่ต้องการ ทำให้ครูและผู้เรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ โรงเรียนบ้าน..... ได้เรียนรู้ในสิ่งที่ป็นนามธรรม ยากที่จะเข้าใจ ต้องอาศัยจินตนา

การในการเรียนรู้ ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการเรียนและยากที่จะยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้นได้
ข้าพเจ้าในฐานะครูผู้สอน ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน ได้รับ
มอบหมาย ให้เป็นครูประจำชั้นและรับผิดชอบจัดการเรียนการสอนทุกรายวิชา ในชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ ในปี
การศึกษา ๒๕๖๓ มีปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้และการยกระดับคุณภาพผู้เรียน มากที่สุด คือ
การจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ในหน่วยการเรียนรู้ที่ ๗ เรื่องน้ำในท้องถิ่นของเรา ตาม
มาตรฐาน ว.๓.๒ เข้าใจองค์ประกอบและความสัมพันธ์ของระบบโลก กระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในโลกและ
บนผิวโลก ธรณีพิบัติภัย กระบวนการเปลี่ยนแปลงลมฟ้าอากาศและภูมิอากาศโลก รวมทั้งผลต่อสิ่งมีชีวิตและ
สิ่งแวดล้อม และตัวชี้วัด ว. ๓.๒ ป.๕/๑ เปรียบเทียบปริมาณน้ำในแต่ละแหล่ง และระบุปริมาณน้ำที่มนุษย์
สามารถนำไปใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่รวบรวมได้ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์และทักษะทางวิทยาศาสตร์ ต่ำกว่า
เป้าหมายของสถานศึกษาตั้งไว้

จากสภาพปัญหาที่กล่าวถึงข้างต้น ข้าพเจ้าจึงได้นำสภาพปัญหาและอุปสรรคการจัดการเรียนการ
สอนและการยกระดับคุณภาพการศึกษาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ดังกล่าว เข้าไปร่วมประชุมในระดับสถานศึกษา
และปรึกษาหารือกับกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ “ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕” ที่ประชุมระดับสถานศึกษา
ได้เห็นชอบ และส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าพเจ้า ดำเนินการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้
วิทยาศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ เรื่อง น้ำในท้องถิ่นของเรา ด้วยวีดิทัศน์ (Video) และในคราวประชุมครั้ง
นั้น ในวันที่ สถานศึกษายังได้กำหนดค่าเป้าหมายของการพัฒนาและยกระดับ และข้อตกลง
เบื้องต้น ไว้ดังนี้

ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ดังนี้

ตัวอย่าง ครู

เป้าหมายเชิงปริมาณ

- ร้อยละ ๖๐ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ โรงเรียน มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
- ร้อยละ ๖๐ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ โรงเรียน มีทักษะทางวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับดี

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

- นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ โรงเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่
สถานศึกษากำหนด

ภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๕ ดังนี้

เป้าหมายเชิงปริมาณ

- ร้อยละ ๗๕ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ โรงเรียน มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
- ร้อยละ ๗๕ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ โรงเรียน ... มีทักษะทางวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับพอใช้

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

- นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ โรงเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่
สถานศึกษากำหนด

ข้อตกลงเบื้องต้น

- นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ โรงเรียน ปีการศึกษา ๒๕๖๔ หมายถึง นักเรียนที่กำลังเรียนใน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ จำนวน คน
- นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ โรงเรียน ปีการศึกษา ๒๕๖๕ หมายถึง นักเรียนที่กำลังเรียนใน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ จำนวน คน

- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหน่วยการเรียนรู้ที่ ๗ เรื่องน้ำในท้องถิ่น
ของเรา มาตรฐาน ว.๓.๒ และตามตัวชี้วัด ว ๓.๒ ป.๕/๑

- เป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหน่วยการเรียนรู้ที่ ๗ เรื่องน้ำในท้องถิ่นของเรา มาตรฐาน ว.
๓.๒ และตามตัวชี้วัด ว ๓.๒ ป.๕/๑ โรงเรียนบ้าน.....ดังนี้

๑. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๔ มีค่าเฉลี่ยรวมไม่ต่ำกว่า
ร้อยละ ๗๕

๒. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ ภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๕ มีค่าเฉลี่ยรวมไม่ต่ำกว่า
ร้อยละ ๖๕

๒. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล มีวิธีการดำเนินการดังนี้ (ขั้นตอนนี้ ครูต้องเขียนให้สื่อถึงความ คาดหวัง ในระดับที่ตนดำรงอยู่ เช่น ริเริ่ม พัฒนา (ชำนาญการพิเศษ)

ออกแบบและสร้างนวัตกรรมที่ใช้เป็นการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการ
เรียนและทักษะทางวิทยาศาสตร์โดยใช้วิธีทัศน์ โดยใช้กระบวนการ PDCA

๒.๑ ขั้นการวางแผน (P-Plan)

๒.๑.๑ วิเคราะห์สังเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ที่ ๗ เรื่องน้ำในท้องถิ่นของเรา มาตรฐาน
ว.๓.๒ และตามตัวชี้วัด ว ๓.๒ ป.๕/๑

๒.๑.๒ นำสภาพปัญหาเข้าร่วมประชุมกับสถานศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและกำหนด
ค่าเป้าหมายของสถานศึกษาและเป็นรายวิชา

๒.๒ ขั้นการดำเนินการ (D-Do)

ตัวอย่าง ครู

๒.๒.๑ ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๔

๑) ศึกษา หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ หลักสูตรสถานศึกษา
พุทธศักราช กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ ในมาตรฐาน ว.๓.๒ และตามตัวชี้วัด
ว ๓.๒ ป.๕/๑

๒) วิเคราะห์สังเคราะห์และการออกหน่วยการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ ๗ เรื่องน้ำในท้องถิ่น
ของเรา นำมาจัดเป็นหน่วยการเรียนรู้ย่อย ได้จำนวน ๕ หน่วยย่อย....ได้แก่

๓) ร่วมศึกษา วิเคราะห์ รับคำปรึกษา แนะนำจากกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ “ครูผู้สอนชั้น
ประถมศึกษาปีที่ ๕” เกี่ยวกับการสร้าง วิดีทัศน์ (VIDEO) หน่วยการเรียนรู้ที่ ๗ เรื่องน้ำในท้องถิ่นของเรา

๔) ศึกษาการสร้างวีดิทัศน์ (VIDEO) และลงมือสร้างวีดิทัศน์ (VIDEO) หน่วยการเรียนรู้ที่ ๗
เรื่องน้ำในท้องถิ่นของเรา จำนวน ๕ หน่วยย่อย ร่วมกับสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ และนำเสนอผู้อำนวยการ
สถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข

๕) นำวีดิทัศน์ (VIDEO) หน่วยการเรียนรู้ที่ ๗ เรื่องน้ำในท้องถิ่นของเรา จำนวน ๕ หน่วย
ย่อย ร่วมกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้น ระหว่างวันที่ ถึง วันที่ (ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา
๒๕๖๔)กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ โรงเรียนบ้าน.....

๖) นำแบบทดสอบ วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ที่ ๗ เรื่องน้ำในท้องถิ่นของ
เรา มาตรฐาน ว.๓.๒ และตามตัวชี้วัด ว ๓.๒ ป.๕/๑ ทดสอบกับนักเรียนก่อนสิ้นปีการศึกษา ๒๕๖๔

๒.๒.๒ ระยะเวลาที่ ๒ ภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๕

นำวีดิทัศน์ (VIDEO) หน่วยการเรียนรู้ที่ ๗ เรื่องน้ำในท้องถิ่นของเรา จำนวน ๕ หน่วยย่อย
ร่วมกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้น ระหว่างวันที่ ถึง วันที่ (ภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๕)
กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ โรงเรียนบ้าน..... ทดสอบกับนักเรียนก่อนสิ้นภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา
๒๕๖๕

๒.๓ ขั้นดำเนินการตรวจสอบและประเมินผล (C : Check)

นำผลการทดสอบด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ทดสอบกับนักเรียนชั้น
ประถมศึกษาปีที่ ๕ ปีการศึกษา ๒๕๖๔ มาวิเคราะห์ถ้าได้ผลเป็นไปตามค่าเป้าหมายที่เป็นผลลัพธ์ที่ตั้งไว้
นำไปใช้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ ในภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๕ ได้ แต่ถ้าไม่เป็นไปตาม
เป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ตั้งไว้ ต้องปรับปรุงแก้ไข ทั้งวีดิทัศน์ และแผนการจัดการเรียนรู้ และรูปแบบการจัดการ
การเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในปีการศึกษาต่อไป

๒.๔ ขั้นปรับปรุงแก้ไขและวางแผนใหม่ (A-Act)

นำผลในขั้นตอนที่ ๓ มาประเมินประสิทธิภาพและความคุ้มค่า ถ้าประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี
สามารถใช้เป็นแบบอย่างและเผยแพร่ให้กับกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ บูรณาการกับการเรียนการสอนกับ
ชั้นอื่นภายในสถานศึกษา ในระดับเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป

๓. ผลลัพธ์การพัฒนาคาดหวัง

๓.๑ เชิงปริมาณ

ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ดังนี้

- ร้อยละ ๖๐ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ โรงเรียน มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
- ร้อยละ ๖๐ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ โรงเรียน มีทักษะทางวิทยาศาสตร์อยู่ใน

ระดับดี

ภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๕ ดังนี้

- ร้อยละ ๗๕ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ โรงเรียน มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
- ร้อยละ ๗๕ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ โรงเรียน ... มีทักษะทางวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับ

พอใช้

๓.๒ เชิงคุณภาพ

ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ดังนี้

- นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ โรงเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่

สถานศึกษากำหนด

ภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๕ ดังนี้

- นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ โรงเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่

สถานศึกษากำหนด

ลงชื่อ.....

(นายอาวุธ ทองบุญ)

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ

ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

๒) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา กรณีตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการ
ชำนาญการพิเศษ

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และ สถานศึกษา

ประเด็นที่ท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งปัจจุบัน
ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง
ของวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ คือ การริเริ่ม พัฒนา การบริหารจัดการสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาของ
สถานศึกษา ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น (ทั้งนี้ ประเด็นท้าทายอาจจะ
แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในวิทยฐานะที่สูงกว่าได้)

ประเด็นท้าทาย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะอาชีพของผู้เรียน
โดยใช้ BHK School Model

ตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา

๑. สภาพปัญหาการบริหารจัดการสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาในสมเด็จพระ
เจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร ในหลวงรัชกาลที่ ๑๐ ในการสร้างพื้นฐานให้แก่กักเรียน ด้าน
การมีงานทำ มีอาชีพ ประกอบกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนา
ศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์หนึ่ง คือ เพื่อให้คนทุกวัยได้รับการ
พัฒนาและเสริมศักยภาพที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย โดยนักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพทั้งความรู้
ทักษะอาชีพ ทักษะชีวิต ทักษะการทำงานที่สอดคล้องกับตลาดงาน รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิต
สาธารณะ และสามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
ยโสธร เขต ๒ ได้ประกาศนโยบาย จุดเน้น ประเด็น ตัวชี้วัด และแนวทางหรือกระบวนการพัฒนาคุณภาพ
ผู้เรียน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ด้านที่ ๒ ด้านคุณภาพ ให้มีการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาผู้เรียน
ระดับประถมตอนปลาย มัธยมศึกษาตอนต้น ให้มีคุณลักษณะและทักษะด้านอาชีพ ด้านกีฬา ด้านดนตรีหรือ
ด้านอื่น ๆ ตามที่ตนเองชื่นชอบ มีศักยภาพและถนัด เพื่อเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพและศึกษาต่อเมื่อ
จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้วยสภาพบริบทของโรงเรียนบ้านห้องคลองร่องคำ เป็นโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้น
อนุบาลปีที่ ๒ ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ ปัจจุบันมีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น ๑๓๖ คน(ข้อมูล ณ วันที่ ๒๕
มิถุนายน ๒๕๖๔) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๑๑ คน มีเขตพื้นที่บริการ ๒ หมู่บ้าน คือบ้านห้อง
คลอง และบ้านร่องคำ ตำบลห้องแซง อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร มีนักเรียนประมาณร้อยละ ๓๕ จากนอก
เขตบริการ(จากบ้านโคกวิไล,บ้านนาเซ,บ้านแสงสุวรรณ ตำบลสามัคคี อำเภอเลิงนกทา) มาเรียนที่โรงเรียน
บ้านห้องคลองร่องคำ โรงเรียนมีพื้นที่ทั้งหมด ๓๔ ไร่ ๒ งาน ๔๒ ตารางวา โดยได้แบ่งพื้นที่ออกเป็น แปลง
เกษตร ๔ ไร่ สระน้ำ ๓ ไร่ สวนป่า ๓ ไร่ ซึ่งมีความเหมาะสมที่จะพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกให้

เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติงานจริงเกี่ยวกับการเสริมสร้างทักษะอาชีพจาก
ครูและวิทยากรท้องถิ่น ภูมิปัญญาชาวบ้าน เป็นการปลูกฝังความเป็นอยู่อย่างพอเพียงพึ่งตนเองได้ ดี เก่ง และ
สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

จากเหตุผลดังกล่าว ข้าพเจ้าในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านห้องคลองร่องคำ สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ มีความต้องการที่จะพัฒนาและเสริมสร้างทักษะอาชีพที่บูรณาการ
หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้กับผู้เรียน จึงมีความสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการบริหาร เรื่อง การ
พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะอาชีพของผู้เรียน โดยใช้ BHK School
Model โดยผ่านการให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจาก
ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน นำมายกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านทักษะอาชีพใน
สถานศึกษาเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

๒. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล ตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นการวางแผน (Plan)

การระดมสมอง (B : Brainstorming)

-จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่เสริมสร้างทักษะอาชีพของผู้เรียน และสอดคล้อง
กับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด โดยทางโรงเรียนจึงได้ประชุมปรึกษาหารือกับคณะครู คณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้ปกครองนักเรียน ร่วมกำหนดนโยบายโดยการกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ
และเป้าประสงค์ของโรงเรียนโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมกำหนดเอกลักษณ์ และอัตลักษณ์ที่น้อมนำหลักปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียง บูรณาการที่ส่งเสริมการสร้างทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน

-จัดทำ พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาโดยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์หรือหน่วยการเรียนรู้ที่
ส่งเสริมทักษะอาชีพให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น

ขั้นการปฏิบัติ (Do)

-พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเน้นการปฏิบัติการสอน ครูมีการ
เตรียมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะอาชีพของผู้เรียน โดยมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เสริมสร้าง
ทักษะอาชีพของผู้เรียน โดยบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและคุณธรรม จริยธรรม ความดี (H :
Head & Heart & Hand & Health) ตามหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนด เพื่อให้เกิดการพัฒนานักเรียนทั้ง ๔ ด้าน
“พัฒนาสมอง พัฒนาจิตใจ พัฒนาทักษะ และพัฒนาสุขภาพ” ดังนี้

-หน่วยการเรียนรู้ “ผักสวนครัว” ปลูกเอง กินเอง เพียงพอ มีการจัดกิจกรรม การปลูกผัก
การปลูกมะนาว ไม้กิมซุง กล้วย ชะอม เรียนรู้การขยายพันธุ์พืช

-หน่วยการเรียนรู้ “นาอินทรีย์” มีการจัดกิจกรรม การทำนาอินทรีย์ การทำปุ๋ยอินทรีย์ เรียนรู้
จากปราชญ์ชาวบ้าน

- หน่วยการเรียนรู้ “สร้างทักษะชีวิต” มีการจัดกิจกรรม การแปรรูปผลผลิตที่ได้ ทำกิน ทำขาย
สร้างรายได้ เช่น การทำหน่อไม้ดอง การทำกล้วยฉาบ การทำขนมไทย

- หน่วยการเรียนรู้ “การเลี้ยงสัตว์” มีการจัดกิจกรรม การเลี้ยงหมู การเลี้ยงปลา การเลี้ยงไก่ไข่
- หน่วยการเรียนรู้ “สร้างสรรค์ สร้างสมาธิ สร้างสุข ด้วยประติมากรรม” มีการจัดกิจกรรมการฝึกทักษะการปั้นดินน้ำมัน เพื่อสร้างเป็นงานศิลป์ งานประติมากรรม
- หน่วยการเรียนรู้ “จิตสาธารณะ” มีการจัดกิจกรรมการช่วยเหลือชุมชน และการทำบุญใส่บาตรวันสำคัญร่วมกับครูและผู้ปกครอง ทำความสะอาดวัดในหมู่บ้าน
- หน่วยการเรียนรู้ “หนูน้อยวัยใสรักในอาชีพสุจริต” มีการจัดกิจกรรมการให้นักเรียนรู้จักรักศรัทธา สร้างแรงบันดาลใจในการประกอบอาชีพที่สุจริต

ขั้นการตรวจสอบและติดตามผล (Check)

- ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู มีปัญหาเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานหรือไม่ หากมีปัญหาอุปสรรค ที่ทำให้ไม่เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพต่อการทำงาน ก็จะมีการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด จนส่งผลที่เกิดกับผู้เรียน ให้เป็นคนมีน้ำใจและมีความรู้ (K : Kindness & Knowledge)

ขั้นการปรับปรุงงาน (Act)

โรงเรียนบ้านห้องคลองร่องคำ มีการวิเคราะห์ผลสำเร็จของกิจกรรม มีการจัดทำรายงานสรุปผลการจัดกิจกรรม มีการจัดทำรายงานการประเมินตนเองทุกปี (Self Assessment Report : SAR) และจัดทำแผนเพื่อปรับปรุงพัฒนาในปีต่อไป

๓. ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง

ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มดังนี้

๓.๑ เชิงปริมาณ

กลุ่มที่ ๑ นักเรียน และครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านห้องคลองร่องคำ ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๔

- ร้อยละ ๘๐ ของนักเรียนโรงเรียนบ้านห้องคลองร่องคำ ชั้นอนุบาล ๒ ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๑๓๖ คน ได้รับการเสริมสร้างทักษะอาชีพ

- ร้อยละ ๑๐๐ ของคณะครูบุคลากรทางการศึกษา ๑๑ คน และผู้ปกครอง ชุมชน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน

กลุ่มที่ ๒ นักเรียน และครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านห้องคลองร่องคำ ภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๕

- ร้อยละ ๗๕ ของนักเรียนโรงเรียนบ้านห้องคลองร่องคำ ชั้นอนุบาล ๒ ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๑๔๐ คน (ประมาณการ) ได้รับการเสริมสร้างทักษะอาชีพ

- ร้อยละ ๑๐๐ ของคณะครูบุคลากรทางการศึกษา ๑๑ คน และผู้ปกครอง ชุมชน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน

๓.๒ เชิงคุณภาพ

- นักเรียนโรงเรียนบ้านห้อยคลองร่องคำ ตระหนักรู้ เข้าใจ มีทักษะอาชีพเบื้องต้น
- คณะครูบุคลากรทางการศึกษา มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสังคมและชุมชน
- โรงเรียนบ้านห้อยคลองร่องคำ มีการพัฒนารูปแบบในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะอาชีพของผู้เรียน โดยใช้ BHK School Model

ตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา

ลงชื่อ.....

(นาย.....)

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

๑ / ตุลาคม / ๒๕๖๔

๓) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ กรณี ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

ตัวอย่าง ศึกษานิเทศก์

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในหน่วยงานการศึกษาที่รับผิดชอบ

ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษาของผู้รับการนิเทศ หรือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในหน่วยงานการศึกษาที่รับผิดชอบ ของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ คือ การริเริ่ม พัฒนา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือมีการพัฒนามากขึ้น (ทั้งนี้ประเด็นท้าทายอาจจะแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในวิทยฐานะที่สูงกว่าได้)

ประเด็นท้าทาย เรื่อง “การพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active Learning)ของครูผู้สอนวิชา วิทยาศาสตร์คำนวณแบบไม่ใช้คอมพิวเตอร์ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๓ โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching และ Mentoring)....

๑. สภาพปัญหาของการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา

จากการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในปีการศึกษา ๒๕๖๓ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ พบว่า สถานศึกษาในสังกัด มีการจัดการเรียนในเรื่องของวิทยาการคำนวณ แต่ครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๓ ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการ

เรียนการสอนในรายวิชาวิทยาการคำนวณ ซึ่งในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๓ นั้นเรียนรู้วิทยาการคำนวณแบบไม่ใช่คอมพิวเตอร์ แต่ต้องเรียนรู้กระบวนการทำงานอย่างคอมพิวเตอร์ อย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ และกระทรวงศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการเรียนรู้คอมพิวเตอร์ (Coding) ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา ซึ่งปัจจุบันระบบการศึกษาทั่วโลกให้ความสำคัญต่อการสอนเทคโนโลยีในโรงเรียน โดยเฉพาะการสอนวิทยาการคำนวณตั้งแต่ระดับประถมศึกษา เป็นการสร้างกระบวนการคิดซึ่งกระบวนการคิดเป็นสิ่งสำคัญที่ควรได้รับการปลูกฝังตั้งแต่ระดับประถมและมัธยมต้น เพื่อเป็นรากฐานของการสร้างนวัตกรรมทางเทคโนโลยี และกระทรวงศึกษามีการปรับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๕๑ (ปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๐) กำหนดให้วิทยาการคำนวณเป็นมาตรฐาน ว๔.๒ ในสาระที่ ๔ เทคโนโลยี กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ซึ่งคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการเกี่ยวข้องกับวิทยาการคำนวณในระดับต่างอย่างต่อเนื่อง

ข้าพเจ้าในฐานะศึกษานิเทศก์ทำให้เกิดแนวความคิดที่จะพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active Learning)ของครูผู้สอนวิชาวิทยาการคำนวณแบบไม่ใช่คอมพิวเตอร์ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๓ โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching และ Mentoring) เพราะการจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักการสู่การปฏิบัติ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการพัฒนา อีกทั้งผลการพัฒนาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนด้านอื่น ๆ ต่อไป

๒. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

ขั้นตอนการวางแผน (Plan)

๒.๑ วิเคราะห์สภาพปัญหา สํารวจข้อมูลพื้นฐาน และความต้องการจำเป็นเพื่อออกแบบ จัดทำแผนการนิเทศการศึกษา ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา หน่วยงานการศึกษา หรือผู้รับการนิเทศ และริเริ่มคิดค้นพัฒนา การนิเทศการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน และเป็นแบบอย่าง

๒.๒ ศึกษา แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching และ Mentoring) เพื่อการพัฒนานวัตกรรมการนิเทศ ตามบริบทของสถานศึกษา หน่วยงานการศึกษาหรือผู้รับการนิเทศ โดยเน้นการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษาให้มีผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียนและเป็นแบบอย่างได้

ขั้นการดำเนินการ (Do)

๒.๓ นำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากข้อ ๒.๑ และข้อ ๒.๒ สร้างองค์ความรู้และนำไปสู่การสร้างกระบวนการนิเทศ และนวัตกรรมการนิเทศ สู่แผนการนิเทศที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

๒.๔ สร้างชุดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ แบบไม่ใช่คอมพิวเตอร์ ระดับชั้นป.๑-๓ เพื่อใช้ร่วมกับแผนนิเทศ

๒.๕ นิเทศ ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะ โดยใช้การนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง(Coaching และ Mentoring)

ขั้นการตรวจสอบและติดตามผล (Check)

๒.๖ นำผลการให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะ โดยใช้การนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง(Coaching

และ Mentoring) มาสังเคราะห์ วิเคราะห์ ปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งผลการใช้ ชุดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ แบบไม่ใช่ไม่ใช่คอมพิวเตอร์ ระดับชั้นป.๑-๓ มาปรับปรุงแล้วนำไปให้ครูจัดการเรียนรู้

ขั้นการปรับปรุงงาน (Act)

๒.๗ นำผลการใช้มาวิเคราะห์ผลสำเร็จของนวัตกรรมจัดทำรายงานสรุปผลการจัดกิจกรรม และปรับปรุง พัฒนาในปีต่อไป

๓. ผลลัพธ์การพัฒนา

๓.๑ เชิงปริมาณ

๓.๑.๑ ร้อยละ ๘๐ ของโรงเรียนในสังกัดมีการจัดการเรียนการรู้เชิงรุก(Active Learning)วิชา วิทยาการคำนวณแบบไม่ใช่คอมพิวเตอร์

๓.๑.๒ ร้อยละ ๘๐ ของครูผู้สอนที่จัด การจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active Learning)ได้รับการ นิเทศติดตาม

๓.๑.๓ ร้อยละ ๘๐ ของครูผู้สอนที่จัด การจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active Learning)มีความพึงพอใจใน การนิเทศติดตาม

๓.๒ เชิงคุณภาพ

๓.๒.๑ โรงเรียนในสังกัด มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active Learning)วิชาวิทยาการคำนวณแบบไม่ ใช้คอมพิวเตอร์ผู้สอน

๓.๒.๒ ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก(Active Learning)วิชาวิทยาการ คำนวณแบบไม่ใช่คอมพิวเตอร์

ตัวอย่าง ศึกษานิเทศก์

ลงชื่อ

(นางชนิดชนก ศรีสุข)

ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์.วิทยาลัยนวัตกรรมการพิเศษ

ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

๓๐/กัณยายน/๒๕๖๔

๔) ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา กรณีตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ

ตัวอย่าง ผู้บริหารการศึกษา

ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่
รับผิดชอบ

ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ **ริเริ่ม พัฒนา** การบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
ไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนามากขึ้น

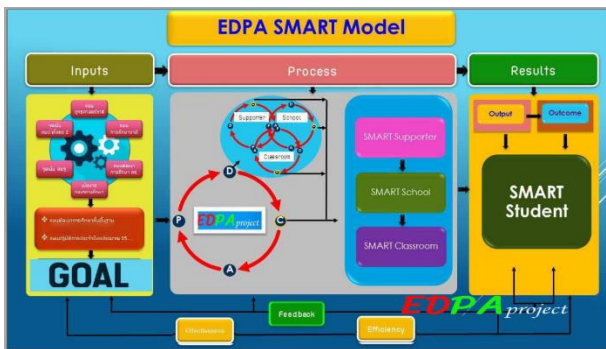
ประเด็นท้าทาย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการกำกับ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตาม
โครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา “The Project of Raising the
quality of Education Base on Performance Appraisal Methods” (EDPA project) โดยใช้กรอบแบบ
แนวคิดหรือ Model “EdPA4SMART” โดยใช้วงจร PDCA

**๑. สภาพปัญหาของผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และ
หน่วยงานการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ**

จากการร่วมวิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการประเมินสภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ ร่วมกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มงานภายในเขตพื้นที่การศึกษา บุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษา และตัวแทน
ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูร่วมโดยได้นำข้อมูลสารสนเทศจากกระบวนการประเมินสภาพ และ
บริบทของพื้นที่มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ร่วมและสอดคล้องกับแผนและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ
ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคง
แห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๕) นโยบายรัฐบาล แผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕) ความ
สอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ สำคัญแผนปฏิบัติการราชการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) และประกาศ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างครอบคลุมและรอบด้านทุกประเด็น ร่วมกับข้อมูล
สารสนเทศการดำเนินของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ ที่ได้ดำเนินการตามกรอบ
อำนาจและหน้าที่ นโยบาย จุดเน้น ประเด็น ตัวชี้วัด และแนวทางหรือกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ พบว่า สถานภาพ Stars
“เอื้อและแข็ง เป็นตำแหน่งที่บ่งบอกว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยภาพรวมส่วนใหญ่มีปัจจัยภายนอกที่
เป็นโอกาสและมีปัจจัยภายในที่แข็งเป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมสูง เช่น เป็นโรงเรียนดีที่มีคุณภาพได้
มาตรฐาน หน่วยงานเมื่อมีสถานภาพเป็น Stars ต้องกำหนดกลยุทธ์เชิงรุก (Aggressive) ต้องรักษาความเป็น
Stars ให้ยืนยงต่อไปและพัฒนางานต่อยอด

จากการร่วมวิเคราะห์ สังเคราะห์ ผลการประเมินสภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ ตามที่กล่าวถึงข้างต้น ถึงแม้จะอยู่ใน สถานภาพ Stars ซึ่งพบส่วนใหญ่เป็น
สถานศึกษาที่มีขนาดกลางขึ้นไป และสถานศึกษาโครงการพิเศษที่มีผลการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

เป็นที่น่าพึงพอใจ ส่วนสถานศึกษาอีกบางส่วนยังมีผลการจัดและพัฒนาการศึกษายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ ดังนั้นตามภาระหน้าที่รับผิดชอบส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานภายในเขตพื้นที่การศึกษา จึงต้องพัฒนาและยกระดับคุณภาพสถานศึกษาอีกบางส่วนที่ยังมีผลการประเมินยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจและต้องคงไว้ซึ่งความเป็น Stars ให้อยืนยงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องในสถานศึกษาที่มีผลการประเมินเป็นที่น่าพึงพอใจให้คงอยู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ จึงได้กำหนดกรอบการพัฒนายกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาที่ยังไม่ได้มาตรฐานและให้อยืนยงต่อไปและพัฒนาต่อยอดสำหรับสถานศึกษาที่ได้มาตรฐาน โดยใช้โครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา “The Project of Raising the quality of Education Base on Performance Appraisal Methods” (EDPA project) โดยใช้กรอบแนวคิดหรือ Model “EdPA$\$SMART” ดังนี้



ซึ่งสามารถอธิบายองค์ประกอบและลักษณะของรูปแบบ (Model “EdPA$\$SMART”) เป็นกรอบการบริหารเชิงระบบที่ประกอบด้วย

๑) สิ่งที่ป้อนเข้าไป (Input) ได้แก่ แผนและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ

และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๕) นโยบายรัฐบาล แผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕) ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ สารสำคัญแผนปฏิบัติการราชการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ในที่นี้หมายถึง การจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่าย การจัดทำโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นปัจจัยการขับเคลื่อนการดำเนินกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนตามความคาดหวังที่ตั้งไว้

๒) กระบวนการหรือการดำเนินงาน (Process) เริ่มต้นด้วยการพัฒนาคุณภาพของผู้ที่มีหน้าที่สนับสนุนให้เกิดคุณภาพ (ผู้บริหารการศึกษา ศึกษาในเทศก์ : Supporter) ผู้บริหารสถานศึกษา ครู (School) โดยใช้การใช้ห้องเรียนเป็นฐาน(Classroom) ให้มีคุณภาพเป็น Smart Supporter Smart School Smart Teacher และ Smart Classroom ที่ทรงพลังที่จะขับเคลื่อนให้เกิด เป้าหมายผลิต คือคุณภาพผู้เรียน Smart Student

๓) ผลผลิต (Output) ได้แก่ ผลลัพธ์คาดหวัง คือ ผู้เรียนมีความรู้ คุณลักษณะ ทักษะตามมาตรฐานการศึกษา เป็น SMART Student แต่ละด้านดังต่อไปนี้

ทักษะ (Skills ; S)

๑.พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการคิดขั้นสูง

ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)

-จำนวน/ร้อยละผู้เรียนที่มีความสามารถคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แก้ปัญหาได้

๒.พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร

ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)

- จำนวน/ร้อยละผู้เรียนที่สามารถใช้หรือเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ได้
- จำนวน/ร้อยละผู้เรียนที่สามารถสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ผ่านการเขียน การพูด หรือผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล

๓. พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม

ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)

- จำนวน/ร้อยละผู้เรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย มัธยมศึกษาตอนต้นสร้างนวัตกรรมได้

๔. พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะด้านอาชีพและการมีงานทำ

ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)

- จำนวน/ร้อยละผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ มีทักษะการเรียนรู้ สมรรถนะที่สำคัญที่เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำ

- จำนวน/ร้อยละผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ มีทักษะการเรียนรู้ สมรรถนะที่สำคัญที่เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำ

- จำนวน/ร้อยละผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ เข้าศึกษาต่อสถานศึกษาอาชีวศึกษา

๕. พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะด้านกีฬา ด้านดนตรี ด้านวัฒนธรรม หรือด้านอื่น ๆ ตามที่ตนถนัดและสนใจ

ตัวอย่าง ผู้บริหารการศึกษา

ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)

- จำนวน/ร้อยละผู้เรียนมีความสามารถด้านกีฬา ด้านดนตรี ด้านวัฒนธรรม หรือ ด้านอื่น ๆ ตามที่ตนถนัดและสนใจ

คุณธรรม (Moral ; M)

๖. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะพื้นฐาน ๔ ด้านตามพระบรมราโชบายด้านการศึกษาในหลวงรัชกาลที่ ๑๐

ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)

- จำนวน/ร้อยละผู้เรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมืองระดับดีขึ้นไป

- จำนวน/ร้อยละผู้เรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นผู้ที่มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคงมีคุณธรรมระดับดีขึ้นไป

- จำนวน/ร้อยละผู้เรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นผู้ที่มีความรักงาน สู้งานทำงานเป็นงานให้สำเร็จระดับดีขึ้นไป

- จำนวน/ร้อยละผู้เรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นพลเมืองที่ดีระดับดีขึ้นไป

๗. พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย และรับผิดชอบ

ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)

- จำนวน/ร้อยละผู้เรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นคนดี วินัย และมีความรับผิดชอบต่อระดับดีขึ้นไป

๘. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและวิถีอีสาน

ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)

-จำนวน/ร้อยละผู้เรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ระดับดีขึ้นไป

-จำนวน/ร้อยละผู้เรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และทักษะที่สอดคล้องกับวิถีอีสานระดับดี
ขึ้นไป

ผลสัมฤทธิ์(Achievement ; A)

๙.พัฒนาผู้เรียนระดับปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามวัย

ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)

-จำนวน/ร้อยละผู้เรียนระดับปฐมวัยผ่านเกณฑ์การประเมินพัฒนางานทั้งด้านร่างกาย อารมณ์
จิตใจ สังคม และสติปัญญา

-จำนวน/ร้อยละผู้เรียนปฐมวัยมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย

๑๐.การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)

ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)

-จำนวน/ร้อยละของนักเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน
(O-NET) ของชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ มากกว่าร้อยละ ๕๐ ในแต่ละวิชาเพิ่มขึ้น

-จำนวน/ร้อยละของนักเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน
(O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ มากกว่าร้อยละ ๕๐ ในแต่ละวิชาเพิ่มขึ้น

๑๑. การทดสอบความสามารถพื้นฐานระดับชาติ (NT)

ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)

ตัวอย่าง ผู้บริหารการศึกษา

-จำนวน/ร้อยละนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓ มีคะแนนผลการทดสอบความสามารถพื้นฐาน
ระดับชาติ (NT) มากกว่าร้อยละ ๕๐ เพิ่มขึ้น

การอ่านการเขียน (Reading & Writing; R)

๑๒.พัฒนาการอ่านออก เขียนได้ และคำนวณได้ของนักเรียนระดับ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๓

ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)

-จำนวน/ร้อยละนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๓ ที่อ่านออก เขียนได้ ตามเกณฑ์

-จำนวน/ร้อยละนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๓ ที่คิดคำนวณได้ ตามเกณฑ์

๑๓.พัฒนาความสามารถผู้เรียนด้านการรู้เรื่องการอ่าน รู้เรื่องคณิตศาสตร์ รู้เรื่องวิทยาศาสตร์ ตาม
แนวทางการประเมิน PISA

ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)

- จำนวน/ร้อยละของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นได้รับการพัฒนาสมรรถนะการรู้เรื่องตามแนว
ทางการประเมิน PISA ด้วยชุดฝึกสมรรถนะและข้อสอบ PISA style

การทำงานเป็นทีม Teamwork& Leadership ; T)

๑๔.การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ

ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)

-จำนวน/ร้อยละผู้เรียนที่มีความสามารถทำงานโดยใช้ความร่วมมือ(ทีม)

-จำนวน/ร้อยละผู้เรียนที่มีคุณลักษณะหรือความสามารถในการเป็นผู้นำ

๑๕. การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมหรือต่างแนวความคิด

ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)

-จำนวน/ร้อยละผู้เรียนที่สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม หรือ
แตกต่างด้านความคิด

-จำนวน/ร้อยละผู้เรียนที่สามารถปรับตัวตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๑๖. การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเจรจาต่อรองและไกล่เกลี่ยเพื่อแก้ไขหรือลดปัญหาความ ขัดแย้ง

ตัวอย่าง ผู้บริหารการศึกษา

ตัวชี้วัด (ผลลัพธ์)

-จำนวน/ร้อยละผู้เรียนที่มีความสามารถในการเจรจาต่อรอง ไกล่เกลี่ยเพื่อแก้ไขหรือลดปัญหาความ
ขัดแย้ง

จากการร่วมวิเคราะห์ สังเคราะห์ สถานภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ และร่วมกำหนดแนวทางการกำหนดกรอบการพัฒนายกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาที่ยังไม่ได้มาตรฐานและให้ยั่งยืนต่อไปและพัฒนาต่อยอดสำหรับสถานศึกษาที่ได้มาตรฐาน โดยใช้โครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา “The Project of Raising the quality of Education Base on Performance Appraisal Methods” (EDPA project) โดยใช้กรอบแนวคิดหรือ Model “EdPA&SMART” ในฐานะดำรงตำแหน่ง “รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีวิษยฐานะรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ” ที่มีบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายให้เป็นผู้ช่วย(Supporter) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่รับผิดชอบดำเนินงานตามกรอบภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ในการส่งเสริมสนับสนุนและบริการจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้ผู้เรียนที่เป็นประชากรวัยเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางฯ และตามจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ให้เกิด Smart Student ตามที่เสนอในข้างต้น จึงได้ ริเริ่มพัฒนา (Originate and Improve) การพัฒนารูปแบบการกำกับ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา “The Project of Raising the quality of Education Base on Performance Appraisal Methods” (EDPA project) โดยใช้ กรอบ แนว คิ ด หรือ Model “EdPA&SMART” โดยใช้วงจร PDCA ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้เป็นกรอบในการยกระดับคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมาย และตัวชี้วัด ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธรเขต ๒

และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้ตั้งไว้ นำข้อค้นพบ ไม่ว่าจะปัญหา ความสำเร็จ เสนอเป็น แนวทางการแก้ไข รวบรวมเป็นข้อมูลสารสนเทศ ที่สามารถนำไปปรับปรุงกระบวนการดำเนินการตามโครงการ ยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา “The Project of Raising the quality of Education Base on Performance Appraisal Methods” (EDPA project) โดยใช้กรอบแนวคิดหรือ Model “EdPA4SMART” ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๑. วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล

ตัวอย่าง ผู้บริหารการศึกษา

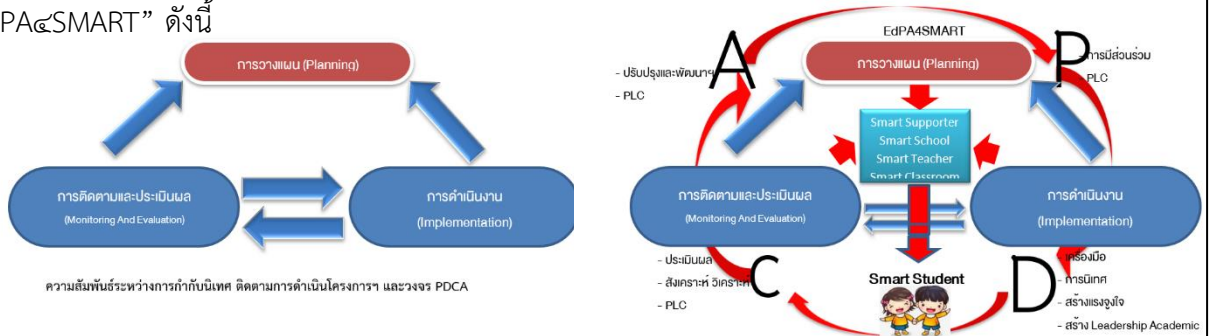
ขั้นตอนที่ ๑ ขั้นตอนการวางแผน P

๑.๑ นำข้อมูลจากการศึกษาสถานภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ จาก ข้อ ๑

๑.๒ ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการ คู่มือ ประเมินตำแหน่งและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ปี ๒๕๖๔ ของสำนักงาน ก.ค.ศ. และแนวทางดำเนินการ ตาม หลักเกณฑ์และวิธีประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัด สพฐ. ตาม หลักเกณฑ์ (ว.๑๒) (Performance Agreement : PA)

๑.๓ ศึกษารูปแบบการบริหาร ทฤษฎีการบริหาร และและทฤษฎีการติดตามและประเมิน โครงการรูปแบบรูปแบบของเบ็นเน็ต (Bennett’s Model)

๑.๔ ออกแบบวงจรการดำเนินการกำกับติดตามและประเมินผลโครงการยกระดับคุณภาพ การศึกษาด้วยกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทย ฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา “The Project of Raising the quality of Education Base on Performance Appraisal Methods” (EDPA project) โดยใช้ กรอบ แนว คื ด หรือ Model “EdPA๔SMART” ดังนี้



ขั้นตอนที่ ๒ ลงมือปฏิบัติ](Do)

ช่วงที่ ๑

๒.๑ วิเคราะห์ สังเคราะห์ ศึกษา โครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา “The Project of Raising the quality of Education Base on Performance Appraisal Methods ” (EDPA project) โดยใช้กรอบแนวคิดหรือ Model “EdPA๔SMART” ในส่วนกิจกรรม เป้าหมายและ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ และแนวทางการดำเนินงานตามโครงการฯ โดยหลักการมีส่วนร่วมและกระบวนการ PLC

๒.๒ สร้างกำหนดแนวทางการกำกับติดตามและแบบประเมิน ดังนี้

- แนวทางการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒

- แบบนิเทศ ติดตาม ฯ
- แบบประเมินความถูกต้องของข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
- แบบสำรวจรายการข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ครูและผู้บริหารสถานศึกษา
- แบบประเมินโครงการฯ (CIPPA)

๒.๓ ส่งเสริมและผู้บริหารสถานศึกษาและครูจัดทำและพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานให้มีความถูกต้องและเหมาะสม ตามแนวทางของคู่มือ ของสำนักงาน ก.ค.ศ. สพฐ. และสพป.ยโสธร เขต ๒

๒.๔ ดำเนินการกำกับ นิเทศ ติดตาม การดำเนินการตามโครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา “The Project of Raising the quality of Education Base on Performance Appraisal Methods” (EDPA project) โดยใช้กรอบแบบแนวคิดหรือ Model “EdPA4SMART” ช่วงที่ ๑ และให้การแนะนำ ช่วยเหลือ นิเทศ แบบ Training and Monitoring พร้อมด้วยแบบประเมินต่าง ๆ พร้อมทั้งเก็บข้อมูล และให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ให้สามารถจัดทำพัฒนา และปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและประเด็นที่ท้าทายตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงการพัฒนางานและงานให้หน้าที่ ให้ได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้

๒.๕ ประเมินและจัดกระทำข้อมูลเชิงสถิติที่ได้จากแบบประเมินที่จัดทำขึ้น เพื่อสรุปผล และข้อเสนอแนะ ช่วงที่ ๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ระหว่างเดือนตุลาคม ๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ดำเนินการปรับปรุงคู่มือฯ หลักสูตรฯ แนวทางฯ แบบประเมินฯ รูปแบบการให้คำแนะนำของการนิเทศ เพื่อนำไป กำกับ นิเทศ ติดตาม ในช่วงที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ระหว่างเดือน ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

ช่วงที่ ๒

ตัวอย่าง ผู้บริหารการศึกษา

๒.๖ ดำเนินการตามข้อ ๒.๔

๒.๗ กำกับ นิเทศ ติดตาม ให้มีการดำเนินงานให้ได้ผลลัพธ์ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน

- ๑) ประเมินตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA/๒)
- ๒) ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลโครงการฯ

๒.๘ สรุปรายงานผล เพื่อจัดทำสรุปผล จัดทำเป็นสารสนเทศการบริหารจัดการและเป็นข้อเสนอแนะการดำเนินการ ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ต่อไป

ขั้นตอนที่ ๓ ตรวจสอบ (Check) ด้วยแบบประเมินต่าง ๆ ดังนี้

- แบบประเมินผลหลังเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ
- แบบประเมินความพึงพอใจการอบรมเชิงปฏิบัติการ

- แบบประเมินหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน
- แบบนิเทศ ติดตาม ฯ
- แบบประเมินความถูกต้องของข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
- แบบสำรวจรายการข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ครูและผู้บริหารสถานศึกษา
- แบบประเมินโครงการฯ (CIPPA)

นำผลการประเมินมาวิเคราะห์สังเคราะห์หลังจากดำเนินการในช่วงที่ ๑ และช่วงที่ ๒
ขั้นตอนที่ ๔ ปรับปรุงแก้ไข Action

นำผลที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงพัฒนาและต่อยอดในช่วงที่ ๑ เพื่อนำไปพัฒนาในช่วงที่ ๒ และนำผล
ในช่วงที่ ๒ ไปตัดสินใจ และใช้ในรอบปีงบประมาณต่อไป

๓. ผลลัพธ์การพัฒนาที่คาดหวัง ตัวอย่าง ผู้บริหารการศึกษา

๓.๑. เชิงปริมาณ

๓.๑.๑) ร้อยละ ๘๐ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ได้รับการกำกับ นิเทศ และ
ติดตามการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนา(PA) ตามโครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา “The Project of Raising the quality of Education Base on Performance Appraisal
Methods” (EDPA project)

๓.๑.๒) ร้อยละ ๘๐ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ ได้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน(PA)

๓.๑.๓) ร้อยละ ๘๐ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ มีการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน(PA)

๓.๑.๔) ร้อยละ ๖๐ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีผลการประเมินความถูกต้อง
ความเหมาะสมของข้อตกลงในการพัฒนาในระดับดีขึ้น

๓.๑.๕) ร้อยละ ๘๐ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีผลลัพธ์ผ่านการประเมินความ
ตามข้อข้อตกลงในการพัฒนา

๓.๑.๖) ร้อยละ ๘๐ ผู้เรียนระดับปฐมวัยผ่านเกณฑ์การประเมินพัฒนางานทั้งด้านร่างกาย
อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา

๓.๑.๗) ร้อยละ ๕๐ ผู้เรียนปฐมวัยมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานคุณลักษณะที่พึง
ประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย

๓.๑.๘) ร้อยละ ๕๐ ของนักเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ
ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ มากกว่าร้อยละ ๕๐ ในแต่ละวิชาเพิ่มขึ้น

๓.๑.๙) ร้อยละ ๕๐ ของนักเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้น
พื้นฐาน(O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ มากกว่าร้อยละ ๕๐ ในแต่ละวิชาเพิ่มขึ้น

๓.๑.๑๐) ร้อยละ ๕๐ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓ มีคะแนนผลการทดสอบความสามารถ
พื้นฐานระดับชาติ (NT) มากกว่าร้อยละ ๕๐ เพิ่มขึ้น

๓.๒ เชิงคุณภาพ

๓.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีคุณลักษณะตามมาตรฐานตำแหน่งและ
มาตรฐานวิชาชีพ เป็น Smart Supervisor ตามตัวชี้วัดที่ทำได้โครงการฯ

๓.๒.๒ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีคุณลักษณะตามมาตรฐาน
ตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ เป็น Smart Supervisor ตามตัวชี้วัดที่ทำได้โครงการฯ

๓.๒.๓ ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีคุณลักษณะตามมาตรฐานตำแหน่งและ
มาตรฐานวิชาชีพ เป็น Smart Teacher ตามตัวชี้วัดที่ทำได้โครงการฯ

๓. ๒.๔ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษา
กำหนดและเป็น Smart School ตามตัวชี้วัดที่ทำได้โครงการฯ

ลงชื่อ.....

(..... นายอาวุธ ทองบุญ.....)

ผู้จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

.....๑./.....ตุลาคม...../.....๒๕๖๔

ตัวอย่าง ผู้บริหารการศึกษา

ส่วนที่ ๕

การกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศ การดำเนินการตามข้อตกลงพัฒนางาน (PA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒

๕.๑ แนวคิดการกำกับ ติดตามและประเมินผล

แนวคิดการกำกับ

การกำกับดูแลเป็นเรื่องสำคัญทำให้กิจการมีระบบการบริหารและการจัดการที่มีคุณภาพ และมีผล
การปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน เพื่อ ส่งเสริมประสิทธิภาพ สร้างความสามารถในการปฏิบัติงาน สร้างความ
ตระหนัก สร้างความพึงพอใจ และให้การช่วยเหลือโดยใช้กระบวนการนิเทศเข้ามามีส่วนร่วม รวมถึงการเข้าไป
ตรวจสอบ ช่วยขับเคลื่อนให้การกำกับติดตามเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้แก่ผู้ดำเนินการหรือผู้ปฏิบัติงาน
สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ที่มา การยางแห่งประเทศไทย

https://www.raot.co.th/download/CG/GRC-policy_๒๕๖๔.pdf)

การกำกับดูแลกิจการเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งเกี่ยวกับ
ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายจัดการ คณะกรรมการ เจ้าของและผู้มีส่วนได้เสียอื่น การกำกับ ดูแลกิจการยังช่วยให้
เกิดโครงสร้างที่สำคัญ ซึ่งเป็นกลไกในการกำหนดวัตถุประสงค์ของกิจการ และการกำหนดวิธีที่จะบรรลุ
วัตถุประสงค์เหล่านั้น รวมถึงการสอดส่องดูแลผลการปฏิบัติงานของ กิจการ การกำกับดูแลกิจการมี
วัตถุประสงค์หลัก คือ การกำกับ การติดตาม การควบคุม และการดูแล ผู้ที่ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ไป
ทำหน้าที่ทางการบริหาร เพื่อให้ทรัพยากรขององค์กรได้นำไปใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตรงตาม
เป้าหมาย อย่างคุ้มค่า ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตอบแทนกลับไปยังผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม
กล่าวโดยสรุป การกำกับดูแลกิจการช่วย สร้างมูลค่าของกิจการ

การกำกับดูแลที่ดี เป็นกลไกในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร และกำหนดวิธีการที่จะระบุ
วัตถุประสงค์เหล่านั้น รวมถึงการติดตามผลการดำเนินงานขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล จะเรียกสั้น ๆ ว่า ระบบการติดตามและประเมินผล นับเป็นสิ่งที่มีความ
สำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ผู้ดำเนินโครงการหรือกิจกรรมทราบว่าบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่
ต้องการมากน้อยเพียงใด ดำเนินการประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพหรือไม่ ผลจาก การติดตามและ
ประเมินผล จะให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางใน การปรับปรุงแก้ไขการ
ดำเนินงาน ช่วยให้การบริหารแผนงานและโครงการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ระบบการติดตามและประเมินผล
จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริการแผนงานและโครงการ เพราะในวงจรบริหารแผนงานและโครงการ
ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติตามแผน (Implementation) การควบคุม (Control) และ

การประเมินผล (Evaluation) ถ้าขาดส่วนหนึ่งส่วนใด หรือส่วนหนึ่งส่วนใดขาดประสิทธิภาพก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารแผนงานและโครงการทั้งหมด

ความหมายของการติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล มีคำซึ่งมีความหมายเฉพาะตัวที่แยกจากกันได้ชัดเจน แต่ในการดำเนินงานหรือจัดกิจกรรมแล้วมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างใกล้ชิด จนทำให้เกิดความสับสนอยู่เสมอ คือ คำว่า ติดตาม (Monitoring) และคำว่า ประเมินผล (Evaluation) ทั้งสองคำดังกล่าวมีวิธีการทำงานที่แตกต่างกัน คือ การติดตาม เป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะต่างจากการประเมินผลดังนี้

๑. การติดตาม เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลปฏิบัติงานตามแผน ซึ่งมีการกำหนดไว้แล้ว เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจ แก้ไข ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน หรือกำหนดวิธีการดำเนินงานให้เกิดผลดียิ่งขึ้น ดังนั้น จุดเน้นที่สำคัญของการติดตาม คือ การปฏิบัติการต่าง ๆ เพื่อการตรวจสอบ ควบคุม กำกับ การปฏิบัติงานของโครงการ

๒. การประเมินผล เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ และนำผลมาใช้ในการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการ

๓. การติดตาม จะเกิดขึ้นในขณะที่โครงการกำลังดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ ส่วนการประเมินจะเกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของโครงการ นับตั้งแต่ก่อนตัดสินใจจัดทำโครงการ ในขณะที่ดำเนินงานในช่วงระยะต่าง ๆ และเมื่อโครงการดำเนินงานเสร็จแล้ว หรือประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ

๔. การประเมินผล บางมิตินำมาใช้ในการประเมินความสำเร็จของโครงการ การว่าบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโครงการที่ตั้งไว้หรือไม่ มีปัญหา อุปสรรคอะไรบ้าง

๕. ความแตกต่างและส่วนที่ซ้ำซ้อนกันของการติดตามและประเมินผล คือ การติดตาม (Monitoring) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่แสดงให้เห็นว่า ได้มีการดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ ของโครงการที่กำหนดได้อย่างไร ข้อมูลที่ได้จะนำมาประกอบเป็นเครื่องมือ ควบคุม กำกับ การดำเนินงานในขณะที่ปฏิบัติโครงการโดยตรง ทั้งในด้านปัจจัย (Input) ด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process) และด้านผลผลิต (Output) สำหรับ การประเมินผล (Evaluation) มีขอบข่ายกว้างขวาง ขึ้นอยู่ว่าจะประเมินในขั้นตอนใดของโครงการ เช่น ก่อนเริ่มโครงการ ขณะดำเนินโครงการซึ่งอาจดำเนินการเป็นช่วง เป็นระยะต่าง ๆ เช่น ทุก ๓ เดือน ทุก ๖ เดือน ทุกปี ประเมินเมื่อโครงการดำเนินงานไประยะครึ่งโครงการ เป็นต้น หรือเป็นการประเมินผลเมื่อโครงการดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว

การติดตาม

ในการวางแผนและการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม การจัดระบบเพื่อให้ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารของผู้บริหาร เป็นสิ่งที่จำเป็นจะต้องจัดให้มีขึ้นรองรับการบริหารงานนั้น ๆ เพื่อให้มีการนำแผนออกปฏิบัติ ดังนั้น การจัดระบบให้เหมาะสม จึงเป็นสิ่งจำเป็น ระบบนี้เรียกว่า ระบบการวางแผน และการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อย ๆ ที่สำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้



แผนภูมิ แสดงระบบการวางแผนและการบริหาร

ในส่วนที่ว่าด้วย ระบบการติดตามและประเมินผล มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหาร ดังนั้น การดำเนินการติดตาม และประเมินผล จึงเริ่มด้วยการจัดระบบและวางแผนการติดตามประเมินในรูปแบบ ติดตามและประเมิน แล้วดำเนินการตามที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะในด้านการติดตามและประเมินแต่ละด้าน ดังนี้

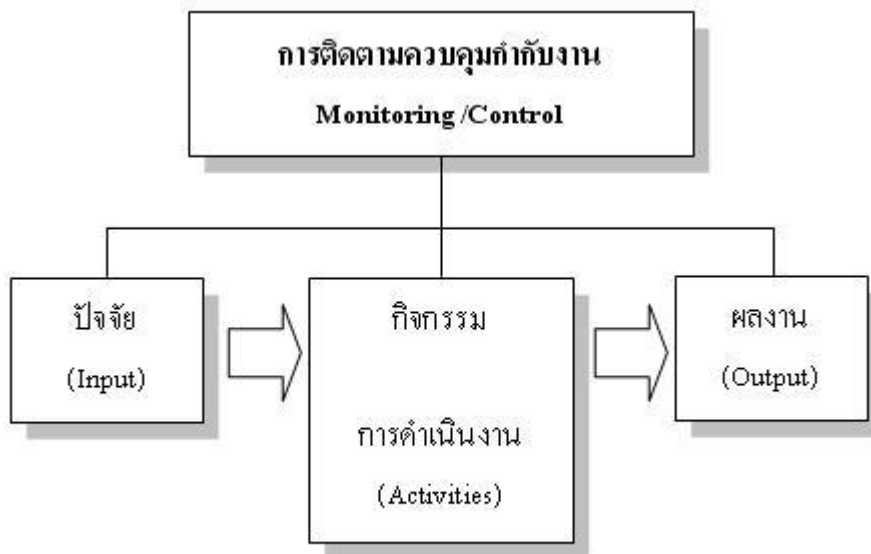


จากระบบดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ในการบริหารการติดตามและประเมินผลจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดและการดำเนินการเกี่ยวกับ

- ๑) แผนการติดตามควบคุมและกำกับงาน (Monitoring and Control Plan)
- ๒) แผนหรือกระบวนการรายงาน (Reporting Plan)
- ๓) แผนการประเมิน (Evaluation Plan)

วิธีการติดตาม

วิธีการดำเนินการติดตาม มีดังต่อไปนี้



แผนภูมิ การติดตาม ควบคุม กำกับงาน

จากแผนภูมินี้จะแสดงให้เห็นว่าการติดตาม มีจุดเน้นสำคัญอยู่ที่ปัจจัย กิจกรรมการดำเนินงานและผลงานหรือผลผลิตว่า แต่ละด้านเป็นอย่างไร ได้มีการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้หรือไม่ ถ้าไม่มีการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ ผลของการปฏิบัติจริงเป็นอย่างไร แตกต่างจากที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด ทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา และลักษณะเฉพาะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจะเป็นประมวลข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ไม่อาจปฏิบัติการได้ตามที่ได้วางแผนไว้

โดยสรุป ในด้านการติดตาม จะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้โดยตรง ข้อกำหนดด้านข้อมูลสารสนเทศและรายละเอียดในรายงานต่าง ๆ เป็นไปเพื่อช่วยให้ฝ่ายปฏิบัติทราบได้ว่า มีการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือไม่ ผลการปฏิบัติเป็นอย่างไร ต้องแก้ไขปรับปรุงในเรื่องใด ด้วยวิธีการอย่างไร ช่วยให้ฝ่ายอำนาจการและฝ่ายนโยบายทราบว่า ผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายเป็นอย่างไร สอดคล้องกับนโยบายและจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการเพียงใด ควรกำหนดวิธีการปรับปรุงแก้ไขอย่างไรในส่วนไหนของระบบงาน

การจัดระบบติดตาม เพื่อให้ระบบการติดตามดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑. กำหนดสายงานและภารกิจการติดตามควบคุมกำกับว่า สายงานทั้งระบบเป็นอย่างไรแต่ละระดับ เช่น ระดับนโยบาย ระดับอำนวยการ ระดับการประสานงาน และระดับปฏิบัติการ ในแต่ละส่วนจะต้องรับผิดชอบงานด้านการติดตาม ควบคุม กำกับอย่างไร ข้อมูลและรายงานใดจะต้องมาจากระดับไหน ถึงหน่วยระดับใดโดยเฉพาะ

๒. กำหนดตำแหน่งหรือตัวบุคลากรผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบในการรับรายงาน จัดทำรายงาน และออกข้อกำหนดในการแก้ไขปรับปรุง

๓. กำหนดแบบฟอร์มการจัดทำรายงานเฉพาะจากหน่วยที่จะต้องจัดทำรายงาน และแบบฟอร์มเฉพาะสำหรับการแจ้งข้อกำหนดการเปลี่ยนแปลงแก้ไขปรับปรุง สำหรับหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบงานนั้น ๆ โดยตรง ซึ่งข้อกำหนดเรื่องข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ สารสนเทศ และเวลาในการดำเนินงานจะแปรเปลี่ยนไปตามลักษณะงานและโครงการแต่ละงานและโครงการ (อัญชลี ธรรมะวิสิฏ์กุล: การติดตามผลและประเมินผลการนิเทศ(<https://panchalee.wordpress.com/๒๐๐๙/๐๗/๒๙/monitoring-evaluation/>))

๕.๒ แนวคิดการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ในการแนะนำช่วยเหลือ ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ เพื่อปรับปรุง พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งการนิเทศศึกษาอาจรวมถึงกระบวนการในการควบคุม ดูแล ตรวจสอบ แนะนำช่วยเหลือ ให้บริการ ปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลา

รูปแบบการนิเทศแบบต่าง ๆ ที่เป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย ใช้รูปแบบการนิเทศ PDCA มีขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ดำเนินการวางแผน เป็นขั้นเตรียมการนิเทศ โดยศึกษาข้อมูลสารสนเทศ ประมวลสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาการศึกษา กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ จัดทำแผนการนิเทศ กำหนดเนื้อหาการนิเทศ ออกแบบการนิเทศ สื่อนิเทศ จัดเตรียมเครื่องมือนิเทศกำหนดกรอบการประเมินวิธีการติดตามและการรายงานผลการนิเทศ และขออนุมัติโครงการงบประมาณ

ขั้นตอนที่ ๒ ดำเนินการตามแผนนิเทศ โดยประชุมเพื่อทบทวนจุดมุ่งหมายการนิเทศ แบ่งหน้าที่ภาระงานในการนิเทศ ประสานงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง และนิเทศตามแผนด้วยรูปแบบ เทคนิควิธีการที่กำหนด

ขั้นตอนที่ ๓ ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผล เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ และมีสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ครูปฏิบัติจริง ปัญหา อุปสรรค ที่เป็นข้อมูลสารสนเทศที่ต้องตรวจสอบดูใหม่ แล้วปรับปรุงการนิเทศต่อไป

ขั้นตอนที่ ๔ การนำผลการประเมินมาปรับปรุง เมื่อสิ้นสุดผลการนิเทศแต่ละครั้ง ควรรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยทำเป็นบันทึกข้อความ หรือแบบรายงานที่กำหนดไว้ในหัวข้อประเด็นต่าง ๆ เช่น ผู้

นิเทศ ผู้รับการนิเทศ วันเดือนปีที่นิเทศ กิจกรรมที่นิเทศ เนื้อหาสาระที่นิเทศ การประเมินผลของผู้รับการนิเทศ และข้อควรพัฒนา

๕.๓ การกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนางาน (PA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ ยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา โดยดำเนินการตามโครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา “The Project of Raising the quality of Education Base on Performance Appraisal Methods” (EDPA project) โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ การดำเนินการที่เกิดผลลัพธ์คุณภาพของผู้เรียนเป็นหลัก ได้กำหนดกิจกรรม การกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการดำเนินงานตาม ข้อตกลงพัฒนางาน ได้จัดให้มีคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ในส่วนที่ ๒ เพื่อทำหน้าที่กำกับ เพื่อการดำเนินการหรือปฏิบัติการของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถดำเนินงานตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ให้เกิดผลลัพธ์ตามที่จัดทำข้อตกลงไว้ ซึ่งเป็นเป้าหมายของการพัฒนา ตามหน้าที่และภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยได้กำหนดการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนางาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ ดังนี้

๕.๓.๑ การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒

๑) จัดทำโครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา “The Project of Raising the quality of Education Base on Performance Appraisal Methods”

๒) จัดทำแผนการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนางานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓) จัดทำหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน และดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๔) จัดทำเครื่องมือประเมินคุณภาพข้อตกลงในการพัฒนางาน ดังนี้

๔.๑) แบบนิเทศการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ครู ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา

๔.๒) แบบประเมินความถูกต้องข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ และตามหลักวิชาการ

๔.๓) แบบประเมินความเป็นไปได้และบรรลุผลลัพธ์ข้อตกลงในการพัฒนา (PA)

๔.๔) ปรับใช้ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA๒) ของสำนักงาน ก.ค.ศ.

๕) ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธรเขต ๒ ในรูปแบบเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชุมชนแห่ง

การเรียนรู้การจัดทำข้อตกลงและการพัฒนางาน รวมถึง การดำเนินการให้ได้ผลลัพธ์ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน “PLCPaYST๒”

๕.๓.๒ ขั้นตอนการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนางานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนางานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพื้นที่บริการจำนวน ๕ อำเภอ อำเภอละ ๑ ชุด

๒) ประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความรู้ความเข้าใจในแนวทางการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนางานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ และร่วมกำหนดปฏิทินการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนางานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ของคณะกรรมการ

๓) ออกกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนางานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ของคณะกรรมการ

๔) ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผล (C : Check)

นำผลการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนางานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะที่ ๑ ก่อนสิ้นปีการศึกษา ๒๕๖๖ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ และมีสภาพการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนหรือไม่ มีความถูกต้องครบถ้วน และมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือไม่ มีปัญหา และอุปสรรคเช่นใด ตรวจสอบให้ได้ว่า การดำเนินการตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ ดังกล่าวมีผลลัพธ์เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ และถ้าประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ก็สามารถดำเนินการไปสู่ขั้นตอนสุดท้าย แต่ถ้าไม่ประสบความสำเร็จ ก็ควรนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา แล้วดำเนินการตามข้อ ๑) – ๓) ใหม่จนกว่าจะประสบความสำเร็จหรือผ่านตามเป้าหมายกำหนดไว้

๕) ปรับปรุงแก้ไขและวางแผนใหม่ (A-Act)

นำผลใน ๓) มาประเมินประสิทธิภาพและความคุ้มค่า ถ้าประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี สามารถใช้เป็นคู่มือการดำเนินของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียน และความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง

๕.๓.๒ ปฏิทินการดำเนินงานการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการดำเนินงานตาม
ข้อตกลงพัฒนางานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่	กิจกรรม	วันเดือนปี	รอบปีงบประมาณต่อไป
๑	จัดทำโครงการ	ตุลาคม ๒๕๖๖	ปรับปรุงโครงการ
๒	จัดทำแผนการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และ นิเทศการดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนางาน	ตุลาคม ๒๕๖๖	ปรับปรุงแผนฯ
๓	จัดทำหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการ	ตุลาคม ๒๕๖๖	ปรับปรุงหลักสูตร
๔	ดำเนินการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับครูและ บุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง	ตุลาคม ๒๕๖๖	ปรับปรุงการดำเนินการอบรม เชิงปฏิบัติการ
๔	จัดทำเครื่องมือ - แบบนิเทศการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) - แบบประเมินความถูกต้องข้อตกลงในการ พัฒนางาน (PA) - แบบประเมินความเป็นไปได้และบรรลุผลลัพธ์ ข้อตกลงในการพัฒนา (PA) - ปรับใช้ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA๒) ของสำนักงาน ก.ค.ศ.	พฤศจิกายน ๒๕๖๖	ปรับปรุงเครื่องมือ
๕	ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒	ตลอดปีงบประมาณ	ปรับปรุงการส่งเสริม สนับสนุนฯ
๖	ออกกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการ ดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนางานของครูและ บุคลากรทางการศึกษาของคณะกรรมการฯ ระยะที่ ๑ ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๖ ๑) กำกับติดตาม ติดตามการดำเนินการตาม ข้อตกลง ๒) นิเทศให้การช่วยเหลือติดตามการดำเนินการ ตามข้อตกลง ๓) ติดตามผลลัพธ์ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ระยะที่ ๒ ภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๗ - ติดตามการดำเนินการให้ได้ผลลัพธ์ตาม ข้อตกลงในการพัฒนางาน	ระยะที่ ๑ ภาค เรียนที่ ๒ ปี การศึกษา ๒๕๖๖ ๑) ธันวาคม ๒๕๖๖ ๒) กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ๓) มีนาคม ๒๕๖๗ ระยะที่ ๒ ภาค เรียนที่ ๑ปี การศึกษา ๒๕๖๗ - ระหว่าง พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๖๗	ระยะเวลาตามความ เหมาะสมของ ปีงบประมาณ ต่อไป

๕.๔ ปัจจัยการบริหารสู่ความสำเร็จการดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนางาน (PA) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒

การขับเคลื่อนการยกระดับคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒ ได้ดำเนินการยกระดับโดยใช้ โครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา “The Project of Raising the quality of Education Base on Performance Appraisal Methods” การที่โครงการจะสำเร็จต้องอาศัยปัจจัยสำคัญในการบริหารงานภายในองค์กรซึ่งประกอบด้วยบุคลากร การบริหารจัดการ สื่อ อุปกรณ์ สภาพแวดล้อมและงบประมาณ รวมทั้งต้องมีกลไกขับเคลื่อนจาก คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และเครือข่ายครูและบุคลากรทางการศึกษา การมีส่วนร่วมทั้งในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีปัจจัยสำคัญดังนี้

๕.๔.๑ ด้านบุคลากร

ผู้บริหาร การศึกษา

๑) ผู้บริหาร และคณะกรรมการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนางาน เป็นผู้นำทางวิชาการ ในการถ่ายทอดความรู้ การสร้างแรงจูงใจ และสร้างขวัญและกำลังใจ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรในทุกๆ ด้านให้เพียงพอ เพื่อขับเคลื่อนในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เป็นผลลัพธ์เป็นสำคัญ

๒) สร้างทีมงานในระดับปฏิบัติ ระดับการกำกับ ติดตามและประเมินผล ด้วยความเข้าใจ และตระหนักในความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์คุณภาพของผู้เรียนที่เกิดจากการจัดการศึกษา

๓) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมให้มีคุณภาพ สามารถดำเนินงานให้ประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องตลอดการดำเนินกิจกรรม

ศึกษานิเทศก์

๑) ศึกษานิเทศก์ และคณะกรรมการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนางาน เป็นผู้นำทางวิชาการ ในการถ่ายทอดความรู้ การสร้างแรงจูงใจ และสร้างขวัญและกำลังใจ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรในทุกๆ ด้านให้เพียงพอ เพื่อขับเคลื่อนในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เป็นผลลัพธ์เป็นสำคัญ

๒) สร้างทีมงานในระดับปฏิบัติ ระดับการกำกับ ติดตามและประเมินผล ด้วยความเข้าใจ และตระหนักในความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์คุณภาพของผู้เรียนที่เกิดจากการจัดการศึกษา

๓) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมให้มีคุณภาพ สามารถดำเนินงานให้ประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องตลอดการดำเนินกิจกรรม

ผู้บริหารสถานศึกษา

๑) ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะกรรมการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการดำเนินงานตามข้อตกลงพัฒนางาน เป็นผู้นำทางวิชาการ ในการถ่ายทอดความรู้ การสร้างแรงจูงใจ และสร้างขวัญและ

กำลังใจ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรในทุกๆ ด้านให้เพียงพอ เพื่อขับเคลื่อนในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เป็นผลลัพธ์เป็นสำคัญ

๒) สร้างทีมงานในระดับปฏิบัติ ระดับการกำกับ ติดตามและประเมินผล ด้วยความเข้าใจ และตระหนักในความรับผิดชอบร่วมต่อผลลัพธ์คุณภาพของผู้เรียนที่เกิดจากการจัดการศึกษา

๓) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมให้มีคุณภาพ สามารถดำเนินงานให้ประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอเนื่องตลอดการดำเนินกิจกรรม

๕.๔.๒ ด้านกระบวนการการบริหารจัดการ

๑) ทบทวนและปรับปรุงแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ให้เหมาะสมกับบริบท สภาพปัญหา อุปสรรค ข้อดี ข้อเด่น ในแต่ละปีงบประมาณอย่างเหมาะสม

๒) ปรับโครงสร้าง ขอบข่ายหน้าที่ให้เหมาะสม ยืดหยุ่นได้

๓) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน

๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องการบริหารและจัดการศึกษา

๕) มีการกำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลอย่างต่อเนื่อง

๖) พัฒนาทักษะการสร้างนวัตกรรมสำหรับครูเพื่อพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน

๖.๑ จัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะการสร้างนวัตกรรมสำหรับครูเพื่อพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ด้านต่างๆของผู้เรียน

๖.๒ พัฒนาครูตามหลักสูตรพัฒนาทักษะการสร้างนวัตกรรมสำหรับครูเพื่อพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ด้านต่างๆของผู้เรียน

๖.๓ ติดตามผลการดำเนินงานของครูหลังจากพัฒนาตามหลักสูตรพัฒนาทักษะการสร้างนวัตกรรมสำหรับครูเพื่อพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ด้านภาษาของนักเรียน

๕.๔.๓ ด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์

๑) จัดสรรทรัพยากรที่เน้นความคุ้มค่า เพียงพอและเหมาะสม

๒) สนับสนุน สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ที่มีประสิทธิภาพในการบริหารอย่างเพียงพอและเหมาะสม

๕.๔.๔ ด้านการเงิน

๑) สนับสนุนงบประมาณในการบริหารแผนอย่างคล่องตัว เพียงพอ เหมาะสม

๒) มีความโปร่งใสในการบริหารจัดการ

บรรณานุกรม

- การยางแห่งประเทศไทย. นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน และการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของการยางแห่งประเทศไทย. (https://www.raot.co.th/download/CG/GRC-policy_๒๕๖๔.pdf)
- คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๖๐. (เอกสารอัดสำเนา.)
- ราชกิจจานุเบกษา. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. เล่ม ๑๓๔ ตอนที่ ๔.๐ ก.หน้า ๑๔. ๒๕๖๐. สำนักงาน ก.ค.ศ. คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๖๔. (เอกสารอัดสำเนา)
- _____. มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตามหนังสือที่อ้างถึง ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔). กรุงเทพมหานคร, ๒๕๖๔. (เอกสารอัดสำเนา)
- _____. ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา (ตามหนังสือที่อ้างถึง ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๑ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔). กรุงเทพมหานคร, ๒๕๖๔. (เอกสารอัดสำเนา)
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต ๒. แผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๘. จังหวัดชัยโสธร, ๒๕๖๔ (เอกสารอัดสำเนา)
- สำนักนายกรัฐมนตรี. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๖๑. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ. แนวทางการดำเนินการตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) สฟฐ. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๖๔. (เอกสารอัดสำเนา)
- อัญชลี ธรรมะวิจิกุล. การติดตามผลและประเมินผลการนิเทศ. มปท,มปพ. (<https://panchalee.wordpress.com/๒๐๐๙/๐๗/๒๙/monitoring-evaluation/>)

ภาคผนวก



คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒
ที่ ๔๔๓/๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานโครงการส่งเสริมและสนับสนุนการยกระดับคุณภาพการศึกษา
ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน PA ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี ๒๕๖๗

ด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ จะดำเนินงานโครงการส่งเสริมและสนับสนุนการยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยข้อตกลงในการพัฒนางาน PA ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี ๒๕๖๗ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการยกระดับคุณภาพการศึกษา ด้วยข้อตกลงในการพัฒนางาน PA ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลช่วยให้ครูได้ทราบถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนา ซึ่งจะทำให้มีแนวทางในการพัฒนาตนเองที่ชัดเจน และสามารถนำผลการพัฒนามาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนได้

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานโครงการส่งเสริมและสนับสนุนการยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยข้อตกลงในการพัฒนางาน PA ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี ๒๕๖๗ ประกอบด้วย

๑.คณะกรรมการอำนวยการ

๑. นายพิทยา นามบุญลือ	ผอ.สพป.ยโสธร เขต ๒	ประธานกรรมการ
๒. นางสุพิชญ์ชญา มีแก้ว	รอง ผอ.สพป.ยโสธร เขต ๒	รองประธานกรรมการ
๓. นายอาวุธ ทองบุ	รอง ผอ.สพป.ยโสธร เขต ๒	รองประธานกรรมการ
๔. นายธัญสิริวุฒิ แคนศิลา	รอง ผอ.สพป.ยโสธร เขต ๒	รองประธานกรรมการ
๕. นางวราภรณ์ สิงห์คิบุตร	ผอ.กลุ่มอำนวยการ	กรรมการ
๖. นายสมัย พรสินธุ์เศรษฐ์	ผอ.กลุ่มนโยบายและแผน	กรรมการ
๗. นางอนุชิตา ภาระเวช	ผอ.หน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๘. นางยุภาพรรณ ศรีบุระ	ผอ.กลุ่มบริหารงานบุคคล	กรรมการ
๙. นางสาววันเพ็ญ อ่อนแก้ว	ผอ.กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์	กรรมการ
๑๐. นายสัญญา กุลเกลี้ยง	ผอ.กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	กรรมการ
๑๑. นายผดุงสิทธิ์ ลาวรรณ	ปฏิบัติหน้าที่ ผอ.กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลฯ	กรรมการ
๑๒. นายปิยะรัฐ ศรีวะสุทธิ์	ปฏิบัติหน้าที่ ผอ.กลุ่มกฎหมายและคดี	กรรมการ
๑๓. นางสาววราภรณ์ สวัสดิ์นาที	ปฏิบัติหน้าที่ ผอ.กลุ่มพัฒนาครูฯ	กรรมการ
๑๓. นางสมจิตต์ รวมแก้ว	ผอ.กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลฯ	กรรมการและเลขานุการ
๑๔. นางสาวสุจิราภรณ์ เกาศรี	ศึกษานิเทศก์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ ให้คำปรึกษา แนะนำ อำนวยความสะดวกแก่คณะทำงาน และตัดสินใจแก้ปัญหาอันอาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. คณะกรรมการดำเนินงาน ประกอบด้วย

๑. นายอาวุธ ทองบุ	รอง ผอ.สพป.ยโสธร เขต ๒	ประธานกรรมการ
๒. นางสมจิตต์ รวมแก้ว	ผอ.กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลฯ	กรรมการ
๓. นางรัชฎาภรณ์ สามารถ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๔. นางสาวจริยา กรุณา	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๕. นางชิตชนก ศรีสุข	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๖. นางสาวบุษกร ศรีชนะ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๗. นางสาวเพ็ญประภา มีเพียร	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๘. นายปิยะรัฐ ศรีวะสุทธิ์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๙. นายผดุงสิทธิ์ ลาวรรณ	ปฏิบัติหน้าที่ ผอ.กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลฯ	กรรมการ
๑๐. นางสาววราภรณ์ สวัสดิ์นาที	ปฏิบัติหน้าที่ ผอ.กลุ่มพัฒนาครูฯ	กรรมการ
๑๑. นายเอกพจน์ แก่นจำปา	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	กรรมการ
๑๒. นายชาติพล เบ้าทอง	ลูกจ้างชั่วคราว	กรรมการ
๑๓. นางสาวสุจิตราภรณ์ เกาศรี	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการและเลขานุการ
๑๔. นางศิริพรรณ บุญศรี	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ	
๑๕. นายवलنگกรณ์ วงษ์จันทร์	ลูกจ้างชั่วคราว กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ	

มีหน้าที่ ดำเนินการวางแผน ประชุม ดำเนินงานตามโครงการ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๓. คณะกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนการยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยข้อตกลงในการพัฒนางาน PA ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี ๒๕๖๗ และเครือข่ายชุมชนวิชาชีพแห่งการเรียนรู้ทางการศึกษา PLC ประกอบด้วย

ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๑. นายอาวุธ ทองบุ	รอง ผอ.สพป.ยโสธร เขต ๒	ประธานกรรมการ
๒. นางสมจิตต์ รวมแก้ว	ผอ.กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลฯ	กรรมการ
๓. นางสาววราภรณ์ สวัสดิ์นาที	ปฏิบัติหน้าที่ ผอ.กลุ่มพัฒนาครูฯ	กรรมการ
๔. นางรัชฎาภรณ์ สามารถ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๕. นางสาวจริยา กรุณา	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๖. นางชิตชนก ศรีสุข	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๗. นางสาวบุษกร ศรีชนะ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๘. นางสาวเพ็ญประภา มีเพียร	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๙. นายปิยะรัฐ ศรีวะสุทธิ์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๑๐. นายชาติพล เบ้าทอง	ลูกจ้างชั่วคราว	กรรมการ

๑๑. นางสาวสุจิราภรณ์ เกาศรี	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการและเลขานุการ
๑๒. นางศิริพรรณ บุญศรี	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๓. นายवलกรณ์ วงษ์จันทร์	ลูกจ้างชั่วคราว	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

อำเภอทรายมูล

๑. นายรชต ศรีจันทร์	ผอ.รร.บ้านหนองแวง	ประธานกรรมการ
๒. นางชนิษฐา คุณณะโคตร	รอง ผอ.รร.ทรายมูลประชาราษฎร์	กรรมการ
๓. นางชัตติยา ส่วนนอก	รอง ผอ.รร.บ้านสร้างช่างไม้หนองโรมิตรภาพที่ ๑๔๓	กรรมการ
๔. นางสาวสมฤดี มีชัย	ครู รร.ทรายมูลประชาราษฎร์	กรรมการและเลขานุการ

อำเภอกุดชุม

๑. นายวราษพล บุญศรี	ผอ.รร.บ้านแดงหนองแขง	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวธาริณี บุญทวี	ผอ.รร.บ้านโนนยาง	กรรมการ
๓. นายชัยวิชิต ศรีโชค	ผอ.รร.บ้านโคกศรี	กรรมการ
๔. นางสาวสุดารัตน์ โสสุด	ครู รร.บ้านแดงหนองแขง	กรรมการและเลขานุการ

อำเภอไทยเจริญ

๑. นางระเบียบ แพงศรี	ผอ.รร.บ้านคำเตย	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวยศวดี มาบุญศรีไชย	ผอ.รร.บ้านดงสวรรค์	กรรมการ
๓. นางเพ็ญแข โพธิสิงห์	ผอ.รร.บ้านไทยเจริญ	กรรมการ
๔. นางสาวสิริกัญจน์ ดวงสวัสดิ์	ครู รร.บ้านคำเตย	กรรมการและเลขานุการ

อำเภอป่าดัว

๑. นายสุวิทย์ สุวรรณเพชร	ผอ.รร.ชุมชนบ้านศรีฐาน	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวทับทิม ยอดธรรม	ผอ.รร.บ้านนาดี (คุรุประชารัฐ)	กรรมการ
๓. นางสาวสุธีรา จันทพรม	ผอ.รร.บ้านกลางสระเกษ	กรรมการ
๔. นางสาวดารรัตน์ หมายมี	ครู รร.ชุมชนบ้านศรีฐาน	กรรมการและเลขานุการ

อำเภอเลิงนกทา

๑. นายจักรพงษ์ บุญคำ	ผอ.รร.บ้านกุดคอก่านโคกสำราญโนนสวรรค์	ประธานกรรมการ
๒. นางผการัตน์ บุญแนบ	ผอ.รร.บ้านม่วงกาซัง	กรรมการ
๓. นายอัฐพล ดำริห์	ผอ.รร.บ้านช่องเม็ก	กรรมการ
๔. นายวิษณุพงศ์ สุขบัติ	ผอ.รร.บ้านบุงคำ	กรรมการ
๕. นายชิษณุพงษ์ แก้วหาญ	ผอ.รร.บ้านโนนหาด	กรรมการ
๖. นางสาวศิริพร คุณสุทธิ	ผอ.รร.บ้านดงยาง(คุรุราษฎร์บำรุง)	กรรมการ
๗. นางสาวทิพย์วรรณ คุณสุทธิ	รอง ผอ.รร.บ้านหนองยางห้วยสะแบก	กรรมการ
๗. นางสุรรัตน์ ไชยสัจ	ครู รร.บ้านช่องเม็ก	กรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่ วางแผน ประชุม ติดตาม ส่งเสริม ปรับปรุงคู่มือ พัฒนาเครือข่ายชุมชนวิชาชีพ
 แห่งการเรียนรู้ทางการศึกษา PLC และสรุปผล ตามเป้าหมายของสพป.ยโสธร เขต ๒ และ สพฐ. กำหนด

๔. คณะกรรมการด้านสถานที่ บันทึกภาพและประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วย

๑. นางวารภรณ์ สิงห์คิบุตร	ผอ.กลุ่มอำนวยการ	ประธานกรรมการ
๒. นายวุฒิกกร งอกเข้านก	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	กรรมการ
๓. นายเชษฐภักดีติ แดงอาจ	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	กรรมการ
๔. นางสาวไข่มุก หลีกคำ	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	กรรมการ
๕. นายกฤษพงศ์ เข้มพันธ์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	กรรมการ
๖. นางสาววชิพร เทียงธรรม	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	กรรมการ
๗. นายสวาท บุญยืน	พนักงานธุรการ ส.๔	กรรมการ
๘. นายเฉลิม สร้อยจักร	ช่างไฟฟ้า ช.๔	กรรมการ
๙. นายจีระวัฒน์ จังอินทร์	ช่างไฟฟ้า ช.๔	กรรมการ
๑๐. นางสาวอรสา กาลจักร	ลูกจ้างชั่วคราว	กรรมการ
๑๑. นางชนิดาภา ศรีวระมย์	ลูกจ้างชั่วคราว	กรรมการ
๑๒. นายการันต์ กาลจักร	ลูกจ้างชั่วคราว	กรรมการ
๑๓. นายศักดิ์สิทธิ์ พยุวงษ์	ลูกจ้างชั่วคราว	กรรมการ
๑๔. นางสาวสุจิราภรณ์ เกาศรี	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการและเลขานุการ
๑๕. นางศิริพรรณ บุญศรี	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ	
๑๖. นายवलกรณ์ วงษ์จันทร์	ลูกจ้างชั่วคราว กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ	

มีหน้าที่ อำนวยความสะดวกในการจัดเตรียมสถานที่ห้องประชุม/อบรม ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ก่อนวันประชุม/อบรม บันทึกภาพในพิธีเปิด กิจกรรมการอบรม และจัดทำข่าวประชาสัมพันธ์

๕. คณะกรรมการด้านเทคโนโลยี ประกอบด้วย

๑. นายผดุงสิทธิ์ ลาวรรณ	ผอ.กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลฯ	ประธานกรรมการ
๒. นายเอกพจน์ แก่นจำปา	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	กรรมการ

มีหน้าที่ อำนวยความสะดวกในการเตรียมอินเทอร์เน็ต อุปกรณ์ไอซีที อุปกรณ์ฉายภาพ เครื่องเสียง ให้มีความพร้อม ในการจัดการประชุม/อบรม ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ก่อนวันประชุม/อบรม

๖. คณะกรรมการการเงินและพัสดุ ประกอบด้วย

๑. นางสุพิชญ์ชญา มีแก้ว	รอง ผอ.สพป.ยโสธร เขต๒	ประธานกรรมการ
๒. นางสาววันเพ็ญ อ่อนแก้ว	ผอ.กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์	กรรมการ
๓. นางสาวสุจิราภรณ์ เกาศรี	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๔. นายบรรชา เพชรโพธิ์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๕. นางแก้ว ฉัตรจ่อหอ	นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๖. นางสาวนิภาพร ทำดี	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	กรรมการ
๗. นางสุภัคดี วงศ์ภา	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	กรรมการ
๘. นายเฉลิมพล ดวงมุลตรี	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	กรรมการ
๙. นายวีระพล โสมณวัตร	พนักงานพัสดุ ส.๔	กรรมการ
๑๐. นางสาววินิตา บุญมาก	ลูกจ้างชั่วคราว	กรรมการ

๑๑. นางศิริพรรณ บุญศรี เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน กรรมการและเลขานุการ
 ๑๒. นายवलกรณ์ วงษ์จันทร์ ลูกจ้างชั่วคราว กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
 มีหน้าที่ เบิกจ่ายงบประมาณ จัดซื้อจัดจ้าง จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานให้เป็นไปด้วยความ
 เรียบร้อย

๗. คณะกรรมการรายงานผล ประกอบด้วย

- | | | |
|------------------------------|-----------------------------------|----------------------------|
| ๑. นายอาวุธ ทองบุ | รอง ผอ. สพป.ยโสธรเขต ๒ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสมจิตต์ รวมแก้ว | ผอ.กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลฯ | กรรมการ |
| ๓. นางสาววราภรณ์ สวัสดิ์นาถิ | ปฏิบัติหน้าที่ ผอ.กลุ่มพัฒนาครูฯ | กรรมการ |
| ๔. นายชาติพล เป้าทอง | ลูกจ้างชั่วคราว | กรรมการ |
| ๕. นางสาวสุจิตราภรณ์ เกาศรี | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นางศิริพรรณ บุญศรี | เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๗. นายवलกรณ์ วงษ์จันทร์ | ลูกจ้างชั่วคราว | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ สรุปและรายงานผลการประเมินในโครงการ ให้ต้นสังกัด และส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปทราบ
 ภายในเวลาที่กำหนด

ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบเอาใจใส่ ให้งานสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายและ
 วัตถุประสงค์มิให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการได้ หากมีปัญหาในการดำเนินงานใดๆให้รายงานผู้บังคับบัญชา
 ทราบทันที

สั่ง ณ วันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายพิทยา นามบุญตือ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาเขต ๒



(PERFORMANCE AGREEMENT: PA)

|

