



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง
ที่ ๔๓๐/๒๕๖๕
เรื่อง ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูเดินทางไปราชการ

ด้วยสถาบันบริการวิชาการแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ ได้จัดทำโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น (Performance Agreement: PA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นให้ได้รับสิทธิประโยชน์ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในวิชาชีพอย่างถูกต้อง สมบูรณ์ และครบถ้วน ตามมาตรฐานการบริหารงานบุคคลข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงไป

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๑ และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง พิจารณาแล้วอนุญาตให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูเข้าร่วมการฝึกอบรม จำนวน ๓ ราย ดังต่อไปนี้

๑. นางสาวสุภาวดี ปัญญาตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. นางกฤษณา ศรีแก้ว ตำแหน่ง ครู ค.ศ. ๒
๓. นางสาวสุกฤษรัตน์ เพ็งกลิ่น ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โดยฝึกอบรมระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมลพบุรี อินน์ รีสอร์ท ตำบลท่าศาลา อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี และอนุญาตให้เบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการตามระเบียบฯ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๙ - ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

สั่ง ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายวินัย ธนกุลวีระวงศ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง

รายงานการอบรม

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ ว่าด้วยการประเมินตำแหน่ง
และวิทยฐานะข้าราชการ
หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น
(Performance Agreement : PA)
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

โดย

นางกฤษณา ศรีแก้ว

ครูชำนาญการ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองปลวก
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง
อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี

รายงานผลโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

การอบรมสัมมนาเรื่อง โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ว่าด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น (Performance Agreement : PA)
หน่วยงานที่รับผิดชอบ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี
สถานที่ โรงแรมลพบุรีอินน์ รีสอร์ท อำเภอมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี
ระหว่างวันที่ 9 - 11 พฤศจิกายน พ.ศ.2565

เนื้อหาในการอบรม

เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรท้องถิ่น มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของการปรับปรุงและการเปลี่ยนแปลงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งรวมถึงมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการฯ

เหตุผลในการกำหนดหลักเกณฑ์ใหม่

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา มุ่งเน้นกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน โดยปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และทักษะให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ พัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงด้านกลไกระบบการพัฒนา และระบบการเลื่อนวิทยฐานะและการคงวิทยฐานะ โดยนำผลการประเมินวิทยฐานะไปเป็นส่วนสำคัญในการประเมินและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม

แผนการศึกษาแห่งชาติ กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้พัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ

ข้อตกลงในการพัฒนางาน : PA

1. รอบระยะเวลาข้อตกลงในการพัฒนางาน
2. การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา
3. องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน
4. คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาตามข้อตกลง
5. ตัวชี้วัดในการประเมินผลการพัฒนาตามข้อตกลง
6. เกณฑ์การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

ผลงานครู

ด้านที่ 1 ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ และการจัดชั้นเรียน

1. แผนการจัดการเรียนรู้ ที่ใช้จัดการเรียนรู้ (PDF)
2. ไฟล์วีดิทัศน์ บันทึกการสอนตาม 1
3. ไฟล์วีดิทัศน์ ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มา หรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ ตาม 1

ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

4. รายงานผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (ไฟล์ดิจิทัล รูปภาพ PDF)

ด้านที่ 3 ด้านผลงานวิชาการ

5. ผลงานวิชาการ

- ครูเชี่ยวชาญ 1 วิจัย หรือ นวัตกรรม (PDF)
- ครูเชี่ยวชาญพิเศษ 1 วิจัย และ นวัตกรรม (PDF)

- คำขอมัติวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะที่ได้ยื่นไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเดิม (ฉบับปี พ.ศ. 2550 หรือฉบับปี พ.ศ.2551 แล้วแต่กรณี) ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2565 ซึ่งเป็นวันที่มาตรฐานทั่วไปนี้ใช้บังคับ แต่ยังคงดำเนินการไม่แล้ว

เสร็จให้ดำเนินการต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ แต่หากประสงค์จะยื่นคำขอรับการประเมินตามมาตรฐานทั่วไปนี้ ให้มีหนังสือแจ้งยกเลิกคำขอมาตรฐานทั่วไปเดิมดังกล่าวก่อน สำหรับกรณีผู้ที่อยู่ระหว่างการปรับปรุงและแก้ไขผลงานตามมาตรฐานทั่วไปเดิมดังกล่าว ก็ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

- ผู้ดำรงตำแหน่งครู ที่ได้ยื่นคำขอมิวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะทั่วไปเดิม (ฉบับปี พ.ศ.2550) ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านของมาตรฐานทั่วไปเดิม (ฉบับปี พ.ศ.2561) ไปแล้ว หรือมิได้ใช้สิทธิในการยื่นคำขอภายในระยะเวลาเปลี่ยนผ่านของมาตรฐานทั่วไปเดิม (ฉบับปี พ.ศ.2561) ดังกล่าว จะไม่สามารถยื่นคำขอมิวิทยฐานะตามมาตรฐานทั่วไปเดิม (ฉบับปี พ.ศ.2550) ได้อีก

ระยะเวลา ข้อตกลงในการพัฒนางาน : PA

เริ่มต้นวันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปี สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน ของทุกปีถัดไป (ตามปีงบประมาณ)

ทำไมต้องทำข้อตกลงในการพัฒนางาน PA

- ใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน
- ใช้ประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ
- ใช้เป็นคุณสมบัติในการประเมินเพื่อขอมิ/เลื่อนวิทยฐานะ

สิ่งสำคัญที่ต้องรู้และทำความเข้าใจ

- เป้าหมาย ต้องการอะไร นำไปใช้อะไร.....(ศึกษาระเบียบ สิ่งที่เกี่ยวข้อง...)
- ระดับวิทยฐานะ
- กลยุทธ์การสอน วิธีการสอน รูปแบบการสอน นวัตกรรม สื่อการสอน...
- แบบที่ใช่ PA...(ศึกษาให้เข้าใจ)
- รูปแบบการเขียน
- การประเมินผล (ศึกษาให้เข้าใจ)

จุดเริ่มต้น ของการทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

ครูกับผู้บริหาร ร่วมมือกันในการกำหนดแนวทางการพัฒนาร่วมกันในระดับสถานศึกษา ผู้บริหารรับฟังสภาพ/ปัญหา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูนำเสนอแนวทางการพัฒนา การแก้ปัญหา เพื่อคุณภาพผู้เรียน

องค์ประกอบของตกลงในการพัฒนางาน “ตำแหน่งครู”

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง

- 1.การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
- 2.ผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน 15 ตัวชี้วัด
 - ด้านการจัดการเรียนรู้ 8 ตัวชี้วัด
 - ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 4 ตัวชี้วัด
 - ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 3 ตัวชี้วัด

ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์ การเรียนรู้ของผู้เรียน

วิธีการประเมิน

- ไม่เน้นการประเมินเอกสาร
- ประเมินจากสภาพจริงในการปฏิบัติงานที่ห้องเรียน บรรยากาศ สื่อการสอน กิจกรรมการเรียนรู้ การสอน พฤติกรรมผู้เรียน....
- ผลงาน ชิ้นงาน ที่เกิดจากการเรียนรู้
- เกณฑ์การตัดสินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู

นิยาม ข้อตกลงในการพัฒนางาน เป็นข้อตกลงที่ข้าราชการครู ได้เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมิน จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะอันประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร ให้สูงขึ้น

หลักการเขียน PA ครู ส่วนที่ 1

- ใช้แบบถูกต้อง แบบข้อตกลงในการพัฒนางานตำแหน่งครู (PA 1/ส)
- ใช้แบบให้ตรงกับวิทยฐานะในปัจจุบัน
- เปิดดูควบคู่กับการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA 2/ส)
- วางแผนก่อนเขียน (ปัญหา สิ่งที่จะพัฒนา/นโยบาย)ว่าจะทำอะไร อย่างไร ให้เกิดผลหับใคร อย่างไร
- ในทางปฏิบัติโรงเรียนควรปรึกษาหรือวางแผนไปในแนวทางเดียวกัน
- เขียนในสิ่งที่เป็นไปได้ ปฏิบัติได้
- เขียนให้เป็นรูปธรรม จะทำอะไร จะทำอย่างไร มีแนวคิดอย่างไร
- มองให้ออกกว่าเมื่อทำแล้วจะเกิดผลอย่างไร และจะวัดได้จากอะไร ในจำนวนเท่าไร สูงขึ้น มากขึ้นเท่าไร

การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ส่วนที่ 2 ประเด็นท้าทาย

ประเด็นที่ท้าทายในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ของผู้จัดทำข้อตกลง ซึ่งถ้าปัจจุบันดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติหน้าที่คาดหวังของวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ คือ การริเริ่ม พัฒนา การจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น (ทั้งนี้ ประเด็นท้าทายอาจจะแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติหน้าที่คาดหวังที่สูงกว่าได้)

แนวทางการเขียน

- ประเด็นท้าทาย
- สภาพปัญหาของผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้
- วิธีการดำเนินการให้บรรลุผล
- ผลสัมฤทธิ์การพัฒนาที่คาดหวัง

วิธีการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้อย่างไร ให้ได้คะแนน

1. ใช้แบบการเขียนแผนฯของสถานศึกษา (ควรมีองค์ประกอบให้ครบ)
2. ศึกษาเกณฑ์การประเมิน แบบ PA 4/ส /4 /บส 4
3. เขียนให้เห็นกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. กิจกรรมเน้นการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning 80%) (Passive Learning 20%)
5. กิจกรรมต่างๆที่จะให้มีในแผนฯควรจัดให้เด็กฝึกบ่อยๆให้เด็กมีทักษะต่างๆที่ต้องการ (การค้นคว้า การพูดนำเสนอ การถามตอบ การทำงานกลุ่ม การคิด การสรุปความ การวิเคราะห์ การทำแผนผังความคิด การออกแบบทักษะต่างๆ การรำ การร้อง การวาด การเขียน การเล่นปนเรียน การเล่นเกม..โดยใช้กับเนื้อหาอื่นๆก่อน
6. เขียนแล้ว ลองประเมินด้วยตัวเอง (ตามตารางวิเคราะห์)
7. ใช้กระบวนการ PLC มาวิเคราะห์แผนฯ (ให้เพื่อนช่วยกันวิเคราะห์)
8. ต้องมองให้ออกว่ากิจกรรมนั้นจะส่งผลให้เด็กเกิดผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้อย่างไร (ความรู้ ทักษะ กระบวนการ ผลงาน ชิ้นงาน อย่างไร)

9. ให้เขียนบันทึกหลังสอนด้วย (ปัญหาที่เกิดในขณะสอน แล้วแก้ไขอย่างไร)

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง


1. มีคุณวุฒิปริญญา สาขาวิชาหรือทางการศึกษา ศึกษาศาสตร์ เฉพาะสาขาเอกอนุบาลศึกษา หรือ การศึกษาปฐมวัย หรือคุณวุฒิอื่นที่ ก.จ. หรือ ก.อบต. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้
2. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

วิทยากรในการอบรม


1. นายเทพสุริยา สะอาด กลุ่มงานบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
2. นายศักดิ์เดช กองสูงเนิน อดีตที่ปรึกษานายกเทศมนตรีนครราชสีมา

ข้อคิดเห็นในการอบรม

การอบรมในครั้งนี้ข้าพเจ้าได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของการปรับปรุงและการเปลี่ยนแปลงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งรวมถึงมาตรฐานวิทยฐานะ ในเรื่องของการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น (Performacnce Agreement : PA) และจะนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้นต่อเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองปลวกต่อไป

ลงชื่อ..........ผู้รายงาน
(นางกฤษณา ศรีแก้ว)
ตำแหน่ง ครูชำนาญการ

ลงชื่อ..........ผู้รับรอง
(นางสาวสุภาวดี ปัญญา)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา

ลงชื่อ..........ผู้รับรอง
(นายวินัย ชนกุลวีระวงศ์)
ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง

ภาพประกอบการอบรม

โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ว่าด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น (Performance Agreement : PA)

ณ โรงแรมลพบุรีอินน์ รีสอร์ท จังหวัดลพบุรี ระหว่างวันที่ 9 - 11 พฤศจิกายน พ.ศ.2565

